



# **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSTGRADO**

### **TESIS**

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL MÓDULO BÁSICO DE  
JUSTICIA DE BAGUA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE  
AMAZONAS-2017.

**PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO  
EN GESTIÓN PÚBLICA.**

### **AUTORES:**

Br. ATILIO MONTES TINEO  
Br. LITTMAN RAMÍREZ DELGADO

### **ASESORA**

DRA. GIOCONDA DEL SOCORRO SOTOMAYOR NUNURA

### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

CHICLAYO – PERÚ

**2017**

## **PAGINA DE JURADO**

---

Dr. Victor Augusto Gonzales Soto  
PRESIDENTE

---

Mg. Jackeline Margot Saldaña Millán  
SECRETARIO

---

Dra. Gioconda Sotomayor Nunura  
VOCAL

## DEDICATORIA

### **A MIS PADRES, ESPOSA E HIJOS:**

A mis padres Reynaldo y Emelina, Por haberme impulsado siempre en el estudio.

A mi esposa Ysabel e hijos Oliver y Almendra: por acompañarme en todos mis sueños y años de estudio y por haberme dado fortaleza y salud para cumplir mis objetivos.

Littman

A mis padres Atilio e Isabel por su apoyo y motivación en todo momento; a mis hermanas: Clelia, Aracelly y Diana; y mis sobrinas: Sheyla y Luciana, por su constante amor, comprensión y apoyo incondicional para mi superación personal.

Atilio

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a la Universidad César Vallejo por formarnos integralmente a lo largo del desarrollo académico de nuestra maestría en Gestión Pública, a los docentes que con su experiencia contribuyeron al fortalecimiento de nuestras competencias en el ámbito público.

Por otro lado también, agradecemos a nuestra institución la Corte Superior de Justicia de Amazonas, en especial al personal y magistrados del Módulo Básico de Justicia de Bagua, quienes nos brindaron la oportunidad de desarrollar nuestra investigación.

Los autores

## **DECLARACIÓN JURADA**

Yo, Littman Ramírez Delgado, estudiante del programa para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública, de la escuela de postgrado de la universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 16764497, con la tesis titulada Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas-2017.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada. De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, octubre del 2017

Littman Ramírez Delgado,  
DNI N° 16764497

## **DECLARACIÓN JURADA**

Yo, Atilio Montes Tineo, estudiante del programa para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública, de la escuela de postgrado de la universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 42093663, con la tesis titulada Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del módulo básico de justicia de Bagua de la corte superior de justicia de Amazonas-2017.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada. De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, Octubre del 2017

Atilio Montes Tineo  
DNI N° 42093663

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado, presentamos ante ustedes la Tesis titulada “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas-2017”, con la finalidad de dar cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de magister en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Los Autores

## INDICE

PAGINA DE JURADO .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DECLARACIÓN JURADA.....	v
PRESENTACIÓN .....	vii
INDICE.....	viii
INDICE DE FIGURAS.....	ix
INDICE DE TABLAS.....	x
INDICE DE ANEXOS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT .....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	14
1.2 TRABAJOS PREVIOS .....	18
1.3 TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA .....	22
1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	44
1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	44
1.6 HIPÓTESIS .....	45
1.7 OBJETIVOS .....	45
II MÉTODO.....	46
2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	46
2.2 VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN.....	47
2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA .....	50
2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD .....	51
2.5 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	54
2.6 ASPECTOS ÉTICOS .....	56
III PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....	57
IV. DISCUSIÓN .....	76
V. CONCLUSIONES.....	81
VI. RECOMENDACIONES .....	82
VII REFERENCIAS .....	83
ANEXOS.....	87



## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
<b>Figura 1:</b> Sexo de los trabajadores.....	59
<b>Figura 2:</b> Ocupación de los trabajadores.....	60
<b>Figura 3:</b> Edad de los trabajadores.....	61
<b>Figura 4.</b> Variable 01: Clima organizacional.....	62
<b>Figura 5.</b> Dimensión comunicación interpersonal .....	63
<b>Figura 6.</b> Dimensión autonomía para la toma de decisiones .....	64
<b>Figura 7.</b> Dimensión motivación laboral.....	65
<b>Figura 8.</b> Variable 02: Desempeño laboral .....	66
<b>Figura 9.</b> Dimensión productividad laboral .....	67
<b>Figura 10.</b> Dimensión Eficacia .....	68
<b>Figura 11.</b> Dimensión eficiencia laboral.....	68

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Diferencias entre eficiencia y eficacia. ....	41
<b>TABLA 2.</b> Clima Organizacional .....	48
<b>Tabla 3.</b> Desempeño Laboral.....	49
<b>Tabla 4.</b> Cargos y cantidad de trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Bagua .....	51
<b>Tabla 5.</b> Estadísticos de fiabilidad por variable.....	57
<b>Tabla 6.</b> Estadísticos de fiabilidad acumulada de ambas variables .....	57
<b>Tabla 7.</b> Confiabilidad de resultado.....	57
<b>Tabla 8.</b> Sexo de los trabajadores .....	58
<b>Tabla 9.</b> Ocupación del trabajador .....	59
<b>Tabla 10.</b> Edad de los trabajadores .....	60
<b>Tabla 11.</b> Clima organizacional.....	61
<b>Tabla 12.</b> Dimensión comunicación interpersonal.....	62
<b>Tabla 13.</b> Dimensión autonomía para toma de decisiones .....	63
<b>Tabla 14.</b> Dimensión motivación laboral .....	64
<b>Tabla 15.</b> Variable 02: Desempeño laboral.....	65
<b>Tabla 16.</b> Dimensión productividad laboral .....	66
<b>Tabla 17.</b> Dimensión eficacia .....	67
<b>Tabla 18.</b> Dimensión eficiencia laboral .....	68
<b>Tabla 19.</b> Correlaciones entre las variables clima organizacional y desempeño laboral .....	69
<b>Tabla 20.</b> Correlaciones entre las dimensiones comunicación interpersonal y productividad laboral .....	69
<b>Tabla 21.</b> Correlaciones entre las dimensiones autonomía para la toma de decisiones y productividad laboral.....	70
<b>Tabla 22.</b> Correlaciones entre las dimensiones motivación laboral y productividad laboral .....	71
<b>Tabla 23.</b> Correlaciones entre las dimensiones comunicación interpersonal y eficacia .....	71
<b>Tabla 24.</b> Correlaciones entre las dimensiones autonomía para la toma de decisiones y eficacia .....	72
<b>Tabla 25.</b> Correlaciones entre las dimensiones motivación laboral y eficacia .....	73
<b>Tabla 26.</b> Correlaciones entre las dimensiones comunicación interpersonal y eficiencia laboral.....	73
<b>Tabla 27.</b> Correlaciones entre las dimensiones autonomía para la toma de decisiones y eficiencia laboral.....	74
<b>Tabla 28.</b> Correlaciones entre las dimensiones motivación laboral y eficiencia laboral .....	74

## ÍNDICE DE ANEXOS

**Anexo 01:** Instrumentos de recolección de datos

**Anexo 02:** Ficha de validación de juicio de expertos

**Anexo 03:** Matriz de consistencia

**Anexo 04:** Población de los trabajadores

**Anexo 05:** Tabla de interpretación de coeficientes de correlación

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación se realizó en el Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas. EL estudio es de enfoque cuantitativo de tipo correlacional no experimental que tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral. Para la obtención de la información se aplicó una encuesta a los 60 trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas. En relación al instrumento de recolección de datos, se aplicó un cuestionario para cada variable. El cuestionario de clima organizacional estuvo compuesta por 15 ítems con una amplitud de escala de Likert, asimismo el cuestionario sobre desempeño laboral, estuvo compuesto por 15 ítems, con una amplitud de escala de Likert, haciendo un total de 30 ítems. La validez fue dada por juicio de expertos y la confiabilidad por el coeficiente de Alfa de Cronbach. Para medir la correlación se utilizó Spearman, que arrojó una correlación de 0.417, donde demuestra que existe una relación positiva moderada. Las conclusiones a las que se llegó mediante este estudio, muestran que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Palabras clave: Clima organizacional y desempeño laboral

## **ABSTRACT**

The present research work was carried out in the Basic Module of Justice of Bagua of the Superior Court of Justice of Amazonas. The study is a non-experimental correlational quantitative approach that aimed to determine the relationship between organizational climate and work performance. To obtain the information a survey was applied to the 60 workers of the Basic Module of Justice of Bagua of the Supreme Court of Justice of Amazonas. In relation to the instrument of data collection, a questionnaire was applied for each variable. The organizational climate questionnaire was composed of 15 items with a Likert scale amplitude, and the questionnaire on job performance was composed of 15 items, with a Likert scale amplitude, making a total of 30 items. Validity was given by expert judgment and reliability by Cronbach's alpha coefficient. To measure the correlation we used Spearman, which showed a correlation of 0.417, where it shows that there is a moderate positive relation. The conclusions reached by this study show that there is a significant relationship between organizational climate and work performance.

Keys word: Organizational climate and work performance

## **I. INTRODUCCIÓN**

“El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral” (Quispe, 2015, p.15), en el Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas-2017. “Para obtener los resultados de la investigación se siguió el siguiente orden de la estructura de la investigación, que comprende cuatro capítulos” (Quispe, 2015, p.15).

“En el primer capítulo se esboza todo lo que se refiere al problema de investigación y se brinda un panorama general del trabajo; planteando, describiendo y formulando el problema general; el objetivo general y los objetivos específicos, entre otros aspectos” (Quispe, 2015, p.15).

“En el segundo capítulo, se plantea la fundamentación teórica, estableciendo los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y el marco conceptual sobre la cual se sustenta el trabajo” (Quispe, 2015, p.15).

“En el tercer capítulo, se detalla la metodología de la investigación” (Quispe, 2015, p.15). “Se fundamenta la descripción de la hipótesis, el tipo y diseño de investigación, las técnicas y métodos de análisis de datos, la operacionalización de las variables, la población y muestra de estudio” (Quispe, 2015, p.15). “De esta manera se ofrece una idea clara sobre la forma en que se trabajó para llegar a los resultados finales” (Quispe, 2015, p.15).

“En el cuarto capítulo, se presenta los resultados obtenidos, a través de las encuestas aplicadas a los trabajadores. Asimismo, la discusión que ha sido realizado en función a los objetivos” (Quispe, 2015, p.15).

“En la última parte del trabajo se presenta las conclusiones, las recomendaciones, las referencias bibliográficas revisadas y los anexos” (Quispe, 2015, p.15).

### **1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA**

En España, se afirma: “En cuanto a la Justicia nos encontramos ante un entramado tan complejo que no es fácil enderezar lo que se ha torcido en el último cuarto de siglo” (Serrano, 2009, p.452). “En este sistema no participan sólo los

jueces y magistrados, aunque son el eje central” ( Serrano, 2009, p.452 ). “En todo caso hay que tener en cuenta a los secretarios judiciales y resto del personal que trabaja en los Juzgados, abogados, policía, e incluso a la administración penitenciaria” (Serrano, 2009, p.452).

En Argentina, se hace referencia al sistema de justicia, afirmando: “Evidentemente, las consecuencias del Clima Social laboral tienen implicancias tanto a nivel individual, como organizacional; y evitar su faz negativa o en su defecto minimizarla, es posible a partir del abordaje científico” (Varela, Puhl, & Izcurdia, 2012, p.180).

*Actualmente, la creciente demanda que impele al Poder Judicial en la actuación en los distintos tipos de conflicto a nivel mundial; impone a los encargados de administrar los recursos humanos necesarios, la implementación de medidas adecuadas que faciliten a los empleados el cumplimiento de su función para que así se alcance una adecuada resolución de las problemáticas planteadas tendientes a satisfacer el requerimiento de impartir justicia. En razón de ello, para que se concrete en tiempo y forma una respuesta a lo que la sociedad demanda en tal sentido, es ineludible que los administradores de personal brinden las herramientas necesarias a los empleados para facilitar el hecho del trabajo y de esa manera se puedan sortear los obstáculos que se presenten -a los fines de que se cumpla responsablemente la función asignada al Poder Judicial . (Varela et al., 2012, p.180)*

“El Poder Judicial en los últimos 15 años ha sufrido grandes transformaciones, las que pueden ser interpretadas como un gran proceso de cambio organizacional, pues ha implicado cambios desde el ambiente de trabajo hasta en la cultura de la organización” (Villa, 2015, p.14). “El Cambio Organizacional es un proceso que implica a las personas, las operaciones, los procesos y las actividades” (Villa, 2015, p.14).

*Este proceso de modernidad fue influenciado por todos los 15 actores del Estado, por cuanto el país necesitaba modernizar su justicia con el fin de mejorar su posicionamiento internacional y ayudar al país a crecer: la*

*modernización de la justicia era requisito para el desarrollo del país . (Villa, 2015, p.14)*

En el Perú, se ha tocado la problemática del sistema de justicia, señalando: “Los Recursos Humanos constituyen un asunto de enorme importancia dentro del Sistema de Justicia; como concepto, hace referencia a dos ámbitos vinculados entre sí: el recurso humano propiamente dicho y la práctica formal en la organización con respecto a él” (Comisión Especial para la Reforma Integral de la Administración de Justicia Secretaría Técnica [CERIAJUS], 2004, p.279). “Desde otra perspectiva, el problema que el sistema enfrenta se describe a partir de la ausencia de una política que defina perfiles, en función de las necesidades del cargo, y que active los mecanismos más eficientes para satisfacer esa demanda” (CERIAJUS, 2004, p.279). “En líneas generales, cabe recordar que son tres los presupuestos básicos que operan como condición para la existencia de un buen escenario laboral: i) estabilidad en el cargo; ii) buen salario; y, iii) prestigio social” (CERIAJUS, 2004, p.279).

*La ausencia de alguna de estas condiciones resulta perniciosa en un doble sentido: actúa como un desincentivo en la actuación concreta de los funcionarios u operadores, afectando la calidad del desempeño específico; y, como consecuencia de ello, se produce una incidencia negativa en el propio desempeño institucional . (CERIAJUS, 2004, p.279)*

“En esa línea, y como lo han planteado anteriores diagnósticos, es posible afirmar, que el personal del sistema de justicia no está integrado por los profesionales, o técnicos, más competentes del mercado laboral” (CERIAJUS, 2004, p.279). “Más aún, el sistema no hace mucho por capacitar a su personal. En todo caso, los empleados mejor preparados suelen migrar hacia otros horizontes laborales” (CERIAJUS, 2004, p.279). “Las remuneraciones son bajas y, como complemento de ello, se mantienen condiciones laborales precarias” (CERIAJUS, 2004, p.279).

En junio del 2014 creamos la Sub Gerencia de Relaciones Laborales cuya misión es promover el bienestar del servidor judicial, manejar las relaciones con los gremios sindicales, participar en las negociaciones colectivas, prever conflictos



laborales y fomentar un buen clima laboral. Esta unidad depende de la renovada Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar (antes Gerencia de Personal y Escalafón Judicial). (Informe De Gestión Institucional 2013 – 2014-Poder Judicial del Perú).

En el Análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas), se afirma: DEBILIDADES: (-) Infraestructura insuficiente e inadecuada para el desarrollo de funciones jurisdiccionales y administrativas, así como para brindar atención y comodidad al usuario, (-) Carencia de locales propios tanto en la Sede Central como en los Juzgados Provinciales, (-) Insuficiente número de personal en los órganos jurisdiccionales y administrativos, (-) Limitada Motivación e incentivos al personal jurisdiccional y administrativo, los mismos que no cuentan con remuneraciones acorde a la labor que realizan. Corte Superior De Justicia De Amazonas Plan Operativo, (2017).

En la institución objeto de estudio se puede observar en forma reiterada algunos problemas que se vienen presentando: deficiente colaboración entre empleados, deficiente planeación, gestión, control y liderazgo por parte de la dirección, autoritarismo por parte de quienes dirigen la institución; es decir, las relaciones interpersonales entre los trabajadores no son las más óptimas y adecuadas, influenciado por el mal clima organizacional y que finalmente repercute en un deficiente servicio al ciudadano.

El presente estudio “influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas-2017”, tiene como objetivo describir las características del clima organizacional, diagnosticar el desempeño laboral y los niveles de satisfacción, para luego evaluar estas variables y determinar la influencia que tiene el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Bagua. Además, de ser necesario, plantear y desarrollar un sistema de gestión de recursos humanos en el cual se priorice un programa hacia el trabajador del Módulo Básico de Justicia de Bagua que facilite la transformación cualitativa de los servicios que brinda a los ciudadanos en general.

## 1.2 TRABAJOS PREVIOS

A nivel internacional existen algunas propuestas de investigaciones referidas al objeto de nuestro estudio:

**Marroquín y Pérez (2011)**, en su tesis: “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King”, Guatemala:

*El objetivo principal de este estudio era describir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King, asimismo identificar el nivel del clima organizacional en los trabajadores de la empresa, definiendo los factores que lo componen e intervienen en su desempeño y describir las características del mismo y su relación con el clima organizacional . (Marroquín & Pérez, 2011, p.05)*

“Para llevar a cabo esta investigación se utilizó el método cuantitativo para evaluar los diferentes procesos y actividades en los restaurantes seleccionados de comida rápida” (Marroquín & Pérez, 2011, p.28). “Se aplicó el cuestionario respectivo para la investigación en cada uno de los restaurantes seleccionados con una duración aproximada de 35 minutos” (Marroquín & Pérez, 2011, p.29).

Se concluyó que “el clima organizacional del personal de los restaurantes es favorable para la organización y las actividades asignadas en sus funciones son positivas para su desempeño laboral” (Marroquín & Pérez, 2011, p.54).

**Quiñónez (2013)**, en su tesis: “*El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE)*”.

El objetivo de la investigación era, “determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE)” (Quiñónez, 2013, p.05).

*Metodológicamente: Su aplicación se realizó desde la misma Universidad tanto para el mejoramiento del clima organizacional como para el incremento del desempeño laboral, puesto que mediante la observación directa se pudo aplicar medidas correctivas y medir los niveles de crecimiento empresarial, en cuanto al desempeño laboral se refiere . (Quiñónez, 2013, p.27)*

Se concluyó que: “El clima organizacional es una herramienta estratégica fundamental para la gestión del recurso humano y el desarrollo organizacional, que permitió determinar la existencia de inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas (PUCESE)”. (Quiñónez, 2013, p.96)

**A nivel nacional** existen también algunas propuestas de investigaciones referidas al objeto de nuestro estudio:

**Montalvo, W. (2011)**, en su Tesis Doctoral: “El Clima Organizacional y su Influencia en el desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Nivel de Educación Secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí 2008”:

Siendo su objetivo principal, “determinar la relación existente entre el clima organizacional y el nivel de desempeño docente de las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL N° 15 de la provincia de Huarochirí” (Montalvo, 2011, p.09).

*Además de establecer la relación existente entre los niveles de comunicación de los directores y el uso adecuado de los medios y materiales educativos durante el proceso de enseñanza- aprendizaje en las instituciones educativas integradas de educación secundaria de la UGEL 15 de la provincia de Huarochirí . (Montalvo, 2011, p.09)*

“La metodología utilizada, fue del tipo descriptivo – correlacional, de corte transversal (transeccional). Descriptivo: Porque buscó medir la variable de estudio, para describirlas en los términos deseados. El diseño aplicado ha sido el descriptivo – correlacional, de corte transversal” (Montalvo, 2011, p.09).

“En cuanto a los resultados y conclusiones del trabajo se ha verificado una relación entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Docente” (Montalvo, 2011, p.09). “Las puntuaciones logradas a nivel de la variable independiente Clima Organizacional se han ubicado predominantemente en un nivel alto en un 51%, lo cual queda confirmado a nivel de los sujetos encuestados” (Montalvo, 2011, p.09).

**Poves y Gamarra (2011)**, en su investigación titulada *“Influencia de la motivación laboral en el clima organizacional de Disfruta - Huancayo”*, objetivo “evaluar la motivación laboral de DisFruta - Huancayo; con respecto a un Marco Referencial que integre: Planteamientos Teóricos referentes a este tipo de estudio, las condiciones del Contexto Interno de influencia y las Normas que rigen la misma” (Poves & Gamarra, 2011, p.208).

A nivel metodológico, “se realizaron observaciones previas utilizando la técnica de la encuesta, utilizado como instrumento para recopilación de datos de campo con un Cuestionario, recurriendo como informantes a las colaboradoras de DisFruta – Huancayo, para diagnosticar los problemas” (Poves & Gamarra, 2011, p.208); “y después se volvió a utilizar la técnica de la encuesta para continuar con la investigación, también se utilizó la técnica de la entrevista, utilizado como instrumento para recopilación de datos de campo con una Guía de entrevistas” (Poves & Gamarra, 2011, p.208).

*Llegando a la conclusión que la motivación laboral en DisFruta – Huancayo, fue afectada por Empirismos Aplicativos, Carencias y Deficiencias, que influyeron negativamente al clima organizacional de la empresa; por no respetar o transmitir mal las políticas laborales para lograr los objetivos, por desconocer o aplicar mal algunos planteamientos teóricos referentes a este tipo de investigación, o porque no se ajustó adecuadamente a las condiciones de su contexto interno . (Poves & Gamarra, 2011, p.208)*

**Mino (2014)**, en su tesis *“Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque”*.

La presente tuvo como objetivo, “determinar la correlación del clima laboral en el desempeño de los trabajadores del Restaurante de Parrillas Marakos 490” (Mino, 2014, p.05).

*Metodológicamente: Se utilizó como instrumento de encuesta la Escala de Likert cuyos resultados midieron las dimensiones: productividad, procedimiento del cargo, compromiso, conductas, aspectos corporales, perspectiva de servicio, perspectiva de producto que corresponden al desempeño laboral y la estructura, la responsabilidad individual, remuneración, riesgos y toma de decisiones y tolerancia al conflicto que corresponde a la evaluación del clima laboral . (Mino, 2014, p.05)*

Se concluye que, “dentro de la variable clima laboral, encontramos que la falta de estructura organizacional y el mal programa de remuneraciones causa que el personal se desmotive totalmente, repercutiendo en su desempeño y desarrollando estrés, lo que puede ser el causante de la falta de compromiso y trabajo de equipo de los trabajadores de la empresa”. (Mino, 2014, p.57)

**Tenazoa & Rivera (2015)**, en su tesis “*Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Período 2013*”.

El objetivo es mostrar “el nivel de clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, durante el período comprendido de abril a diciembre del 2013” (Tenazoa & Rivera, 2015, p.10).

*Se aplicaron los cuestionarios de Clima Organizacional de Sonia Palma (1999) y de Satisfacción Laboral de Price, adaptada al contexto peruano por Alarco (2010), a un total de 107 trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana en las ciudades de Iquitos y Pucallpa, contestados de forma individual y en un solo momento, bajo estricta confidencialidad de los mismos . (Tenazoa & Rivera, 2015, p.10)*

Concluyendo que “existe una vinculación causa-efecto positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013” (Tenazoa & Rivera, 2015, p.10).

### **1.3 TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA**

#### **1.3.1. Fundamentos Teóricos del Clima Organizacional.**

##### **1.3.1.1. Teorías del Clima Organizacional.**

Brunet, (1987) afirma que el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960 (Albañil, 2015, p.15).

*Este tema de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, es estudiado a partir de las estrategias internas y definido por varios autores, desde el aspecto psicológico, sociológico, administrativo hasta aplicarse en lo educativo . (Albañil, 2015, p.15)*

“El clima organizacional para Chiavenato, (2009) está referido al ambiente existente entre los miembros de la organización” (Albañil, 2015, p.15). “Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional” (Albañil, 2015, p.15-16). “Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades” (Albañil, 2015, p.16).

*En tal sentido cabe distinguir que, de acuerdo a Chiavenato, (2009): La cultura organizacional representa las normas informales, no escritas, que orientan el comportamiento de los miembros de una organización en el día a día y que dirigen sus acciones en la realización de los objetivos organizacionales. Es el conjunto de hábitos y creencias establecidos por medio de normas, valores, actitudes y expectativas que comparten todos los*

*miembros de la organización. La cultura organizacional refleja la mentalidad que predomina en la organización . (Albañil, 2015, p.17)*

Likert, (1974) citado por Brunet, (1987) en su teoría de los sistemas, determina dos grandes tipos de clima organizacional, cada uno de ellos con dos subdivisiones (Albañil, 2015, p.20).

*De acuerdo con Brunet, se debe evitar confundir la teoría de los sistemas de Likert con las teorías de liderazgo, pues el liderazgo constituye una de las variables explicativas del clima y el fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional . (Albañil, 2015, p.20)*

A continuación, se resumen del mismo documento la clasificación hecha por Likert:

- **Clima de tipo autoritario**

***Sistema I: Autoritarismo explotador***

“En el tipo de clima de autoritarismo explotador, la dirección no tiene confianza a sus empleados” (Albañil, 2015, p.20). “La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente” (Albañil, 2015, p.20-21).

***Sistema II: Autoritarismo paternalista***

El tipo de clima de autoritarismo paternalista es aquél en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en los empleados, como la de un amo con su siervo” (Albañil, 2015, p.21). “La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores (Albañil, 2015, p.21).

- **Clima de tipo participativo**

***Sistema III: Consultivo***

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados” (Albañil, 2015, p.21). “La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente (Albañil, 2015, p.21).

#### ***Sistema IV: Participación en grupo***

En el sistema de la participación en grupo, la dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles (Albañil, 2015, p.21). La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral (Albañil, 2015, p.21). Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos (Albañil, 2015, p.21). Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y los subordinados. Hay muchas responsabilidades acordadas en los niveles de control con una implicación muy fuerte de los niveles inferiores (Albañil, 2015, p.21).

En conclusión se puede decir que Likert, estaba convencido a partir de evidencias encontradas en sus estudios, que el tipo de supervisión basada en poner permanente presión sobre los subordinados, es el más efectivo y eficiente proceso de gerencias (Albañil, 2015, p.21). Este tipo de supervisión al que Likert, denomina supervisión *centrada en la tarea*, puede producir resultados medianamente satisfactorios a corto plazo y sus consecuencias disfuncionales afectan directamente el clima de armonía laboral dentro del grupo trabajo (Albañil, 2015, p.21-22).

Por el contrario, Likert, identifica que el tipo de supervisión al que denomina *centrado en el empleado*, ofrece mayores ventajas de



participación a la persona y éstas no trabajan en las organizaciones, sino más bien las personas son la organización misma, lo que produce mayores logros para las organizaciones a mediano y largo plazo . (Albañil, 2015, p.22)

#### **1.3.1.2. Factores y Dimensiones del Clima Organizacional.**

Brunet, (1987), señala cuatro factores fundamentales que influyen en la connotación del clima organizacional: El contexto, la posición jerárquica, factores personales y la percepción de los miembros de la organización (Albañil, 2015, p.25).

*Por su parte Lewin en su teoría de campo asegura que la conducta humana depende de dos factores fundamentales: La totalidad de factores y eventos coexistentes en determinada situación, y el campo dinámico que produce el llamado campo psicológico personal, que es un patrón organizado de las percepciones de cada individuo y que determina su manera de ver o de percibir las cosas en su ambiente . (Albañil, 2015, p.25)*

Tomando como base los planteamientos de estos autores y para delimitar el presente estudio se han trabajado como dimensiones relevantes del clima organizacional las siguientes (Albañil, 2015, p.25):

##### *1.3.1.2.1. La comunicación.*

Partiendo del concepto de comunicación como *El proceso por el cual se transmite información y significados de una persona a otra; asimismo, es la manera de relacionarse con otras personas a través de ideas, hechos, pensamientos y valores* (Albañil, 2015, p.25).

Para entender la importancia e influencia de los directivos y la comunicación en una organización, ésta se debe tomar en dos aspectos primero como elemento indispensable de las relaciones interpersonales y segundo como herramienta de gestión” (Albañil, 2015, p.25). “Sin comunicación no se lograría nada en las organizaciones. A los gerentes les conciernen dos tipos de

comunicación: interpersonal y organizacional (Robbins, 2004, p.313).

De hecho hay que destacar lo delicado y complejo de una buena comunicación, dado que como lo indica Robbins, (2004): *Comunicación es la transferencia y la comprensión de significados; esto quiere decir que, si no se han transmitido la información o las ideas, la comunicación no se ha llevado a cabo* . (Albañil, 2015, p.26)

Según indica Robbins, (2004): Uno de los estudios más famosos del rumor investigó el patrón de comunicación entre personas que ocupaban puestos de nivel gerencial en una pequeña empresa industrial (Albañil, 2015, p.26). “El enfoque básico utilizado fue aprender de cada receptor de comunicación cómo había recibido por primera vez una pieza determinada de información y luego hacer su seguimiento hasta su fuente” (Albañil, 2015, p.26). Se encontró que, aunque el rumor era una fuente importante de información, sólo 10% de los ejecutivos actuaba como individuo de enlace, es decir, pasaba la información a más de una persona (Albañil, 2015, p.26).

De igual manera para Chiavenato, (2007) es esclarecedor destacar la comunicación efectiva entre los miembros de una organización pues ella influye en el buen manejo de las relaciones humanas y en la connotación del clima laboral tanto que *La comunicación constituye el área principal en el estudio de las relaciones humanas y de los métodos para modificar la conducta humana* . (Albañil, 2015, p.26)

*Por su parte Robbins, (2004), determina que los elementos fundamentales que determinen una comunicación eficiente son: la rapidez, el respeto, grado de aceptación, las dimensiones de la confianza, destacando que los equipos de alto desempeño se caracterizan por una alta confianza mutua entre sus miembros* . (Albañil, 2015, p.26)

“Es decir, los miembros creen en la integridad, la personalidad y la capacidad de los demás” (Albañil, 2015, p.26).

*De acuerdo con Robbins, (2004), la tecnología de la información ha mejorado notablemente la habilidad de un gerente de monitorear el desempeño individual y en equipo y a su vez ha permitido que los empleados cuenten con información más completa para tomar decisiones más rápidamente proporcionándoles más oportunidades para colaborar y compartir información . (Albañil, 2015, p.28)*

El internet se transforma rápidamente en el núcleo del mercado global. La teleconferencia y el aprendizaje virtual son ejemplos de la forma en que las organizaciones orientan sus prácticas en la economía global (Albañil, 2015, p.28).

En consecuencia la tecnología está cambiando la forma de vivir y trabajar, *Una reciente encuesta de empleados mostró que 93 por ciento de los encuestados usan Internet en el trabajo* (Albañil, 2015, p.28).

#### *1.3.1.2.2. La satisfacción laboral.*

“La satisfacción es otra de las dimensiones del clima organizacional que ha sido estudiada por varios autores del comportamiento organizacional como elemento clave, lo que ha llevado a diversos puntos de vista sobre su importancia y definición” (Albañil, 2015, p.28).

Chiavenato, (2007) manifiesta respecto al comportamiento de los miembros de una organización: Busca sólo una manera satisfactoria y no la mejor manera de hacer un trabajo; no busca la ganancia máxima, sino la ganancia satisfactoria (Albañil, 2015, p.28). “Sus aspiraciones son relativas y toma en cuenta cada situación con la que se enfrenta” (Albañil, 2015, p.28).

*Para Robbins, (2005) deja en claro que la satisfacción con el trabajo es una variable dependiente definida como la diferencia entre la remuneración que reciben los trabajadores y la que ellos creen que deberían recibir, representa una actitud, en lugar de un comportamiento . (Albañil, 2015, p.29)*

Por tanto, no es de sorprender que tener compañeros de trabajo amigables y que apoyen conduce a una mayor satisfacción en el puesto (Albañil, 2015, p.29). Por lo general, los estudios encuentran que la satisfacción del empleado se incrementa cuando el supervisor inmediato es comprensivo y amigable, alaba el buen desempeño, escucha las opiniones de los empleados y muestra un interés personal en ellos (Albañil, 2015, p.29).

Como manifiesta Robbins, (2005), una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él (Albañil, 2015, p.29). De hecho, a causa de ello los investigadores del comportamiento organizacional le han dado gran importancia a la satisfacción en el puesto (Albañil, 2015, p.29). “Recuérdese que el puesto de una persona es más que las actividades obvias de manejar papeles, esperar a clientes o manejar un camión” (Albañil, 2015, p.29). Los puestos requieren de la interacción con compañeros de trabajo y jefes o subordinados, el cumplimiento de reglas y políticas organizacionales, la satisfacción de las normas de desempeño, el aceptar condiciones de trabajo (Albañil, 2015, p.29).

#### *1.3.1.2.2.1. Elementos que refuerzan la Satisfacción Laboral.*

Para muchos autores del comportamiento organizacional, la evaluación que un empleado hace de qué tan satisfecho o insatisfecho está con su trabajo, es una suma compleja de diversos elementos discretos del puesto.

Entonces, ¿Cómo medimos la satisfacción laboral? (Albañil, 2015, p.30).

“Para Robbins, (2005) los dos enfoques más ampliamente utilizados se resumen en lo siguiente” (Albañil, 2015, p.30):

El método de clasificación global única, consiste más que en pedir a los individuos que respondan a una pregunta como: *Considerando todo, ¿qué tan satisfecho está usted con su trabajo?* (Albañil, 2015, p.30).

“Los entrevistados responden dibujando un círculo en torno a un número, entre uno y cinco, que corresponde a respuestas que van desde *Muy satisfecho* hasta *Muy insatisfecho*” (Albañil, 2015, p.30).

El otro enfoque —una suma de facetas del puesto es más complejo. Identifica elementos clave en un puesto y pregunta los sentimientos del empleado sobre cada uno (Albañil, 2015, p.30-31). Factores típicos que se incluyen son la naturaleza del trabajo, la supervisión, el sueldo actual, las oportunidades de promoción y las relaciones con los compañeros de trabajo (Albañil, 2015, p.31). Estos factores están clasificados en una escala estandarizada y se suman para integrar una puntuación de la satisfacción global en el puesto (Albañil, 2015, p.31).

“Visto de manera general, parecería que la suma de respuestas a un número de factores del puesto podría permitir una evaluación precisa de la satisfacción en el puesto. Sin embargo, la simplicidad triunfa sobre la complejidad” (Albañil, 2015, p.31).

Las comparaciones de las clasificaciones globales de una pregunta con el más largo método de suma de factores

del puesto indican que el primer método tiene más validez (Albañil, 2015, p.31).

La mejor explicación para este resultado es que el concepto de satisfacción en el puesto es, en sí mismo, tan amplio, que la pregunta sola en realidad resulta una medida más inclusiva (Albañil, 2015, p.31).

#### 1.3.1.2.2.1.1.El reconocimiento.

*En el acápite anterior se ha considerado algunos aportes teóricos que relacionan a la satisfacción laboral con la satisfacción de las necesidades de tipo superior: logro, reconocimiento y auto-realización de los individuos en su trabajo, asociando fuertemente el reconocimiento a la satisfacción; sin embargo, es necesario enfocar esta dimensión y definirla como un elemento importante e independiente dentro de la configuración del clima organizacional . (Albañil, 2015, p.32-33)*

“De acuerdo con Chiavenato, (2007) en su Teoría General de la Administración, el reconocimiento laboral está asociado a la percepción social dentro de una institución, el mismo que se puede mejorar si se considera los siguientes factores” (Albañil, 2015, p.33):

*Al conocerse a sí mismo hace más fácil ver a los demás de una manera más objetiva (Albañil, 2015, p.33).*

*Las características del observador afectan las características que él está propenso a ver en los demás (Albañil, 2015, p.33).*

*La persona que se acepta está más propensa a ver de manera favorable los aspectos de otras personas (Albañil, 2015, p.33).*

Así mismo este mismo autor manifiesta que *Dar reconocimiento a las personas y no solo dinero constituye el elemento básico de la motivación humana (Albañil, 2015, p.33). “Para mejorar el desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben” (Albañil, 2015, p.33).* Dejando en claro que es este elemento el reconocimiento el que hace que las personas se sientan satisfechas y motivadas en el trabajo, lo que constituye un factor de fortalecimiento del clima laboral (Albañil, 2015, p.33).

“Para reforzar más aun, el mismo autor, manifiesta que de acuerdo a la Jerarquía de las necesidades de Maslow una de las más elevadas es la necesidad de sentirse reconocida a través de manera en que la persona se ve y valora, esto comprende la autoestima, la confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, el estatus, el prestigio, la reputación y el orgullo personal”. (Albañil, 2015, p.33)

#### *1.3.1.2.2.1.2.La autonomía laboral.*

*Es de destacar que existe una fuerte tendencia en el diseño moderno de puestos hacia la creación de equipos de trabajo autónomos o auto administrado, considerado como grupos de personas cuyas tareas son rediseñadas para crear un alto grado de interdependencia y que tienen autoridad para tomar decisiones respecto a la realización del trabajo . (Albañil, 2015, p.34)*

Como coinciden Robbins, (2005) y Chiavenato, (2007) autonomía es el grado de independencia y de criterio personal que tiene el ocupante para planear y realizar el trabajo (Albañil, 2015, p.34). Asimismo, se refiere a la mayor autonomía e independencia para programar su trabajo, seleccionar el equipo que empleará y decidir qué métodos o procedimientos seguir dando la importancia a este elemento dentro del actuar de los miembros de una organización (Albañil, 2015, p.34).

En tal sentido, Chiavenato, (2007) manifiesta: Hay falta de autonomía cuando los métodos de trabajo están predeterminados, cuando los intervalos de trabajo están rígidamente controlados (Albañil, 2015, p.35). La autonomía proporciona libertad en los métodos, en la programación del trabajo y en los intervalos de descanso, movilidad física ilimitada y la propia persona surte los insumos para su trabajo sin depender de la gerencia o de otras personas (Albañil, 2015, p.35).

El mismo autor expresa, de acuerdo a la teoría de Maslow, que la necesidad más elevada es la necesidad de autorrealización, la misma que: *Está relacionada con la autonomía, independencia, control de sí mismo, competencia y plena realización de aquello que cada persona tiene de potencial y como virtud, así como la utilización plena de sus talentos individuales* . (Albañil, 2015, p.35)

#### 1.3.1.2.2.1.3. La motivación.

“Para comenzar con esta dimensión resaltaremos el siguiente enunciado de Robbins,



(2004): *Motivar y recompensar a los empleados es una de las actividades más importantes y desafiantes que los gerentes llevan a cabo*” (Albañil, 2015, .36) . *Para lograr que los empleados pongan su máximo empeño en el trabajo, los gerentes necesitan saber la forma y la razón de su motivación* (Albañil, 2015, p.36).

Como sostiene Robbins, (2004): *La motivación se refiere al proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta. Esta definición tiene tres elementos clave: energía, dirección y perseverancia* (Albañil, 2015, p.36).

Por otra parte, como indica Chiavenato, (2007): *Entre las personas hay diferentes motivaciones como los valores sociales y las capacidades para lograr objetivos, con el tiempo éstos van cambiando, sin embargo, el proceso que dinamiza la conducta es más o menos semejante en todas las personas* . (Albañil, 2015, p.36)

Resumiendo, la teoría del psicólogo David McClelland, Robbins, (2005) menciona: *La fuerza de motivación de las realizaciones individuales al pedir a los sujetos que observaran una serie de cuadros algo ambiguos y escribieran su propia historia acerca de cada cuadro. Con base en estas pruebas proyectivas, McClelland encontró que podía diferenciar a la gente con una gran necesidad de realizarse -individuos que tenían un fuerte deseo de tener éxito u obtener logros en relación con una serie de normas— de las personas con pocos deseos de realizarse. Su investigación ha servido para ayudar a las*

*organizaciones a acoplar mejor a las personas con los puestos, y a rediseñar puestos para los grandes realizadores a fin de maximizar su potencial de motivación . (Albañil, 2015, p.37)*

De acuerdo a los mismos autores el concepto de motivación a nivel individual conduce al de clima organizacional a nivel de la organización, como lo expresa Chiavenato, (2007) en el siguiente párrafo: *El clima organizacional está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes. Cuando ésta es alta entre los miembros, el clima organizacional sube y se traduce en relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración, etc. Sin embargo, cuando la motivación entre los miembros es baja, ya sea debido a frustración o a barreras a la satisfacción de las necesidades, el clima organizacional tiende a bajar, caracterizándose por estados de depresión, desinterés, apatía, insatisfacción, etc., pudiendo llegar, en casos extremos, a estados de agresividad, tumulto, inconformidad, etc., típicos de las situaciones en que los miembros se enfrentan abiertamente a la organización (como en los casos de las huelgas o manifestaciones, etcétera) . (Albañil, 2015, p.38)*

#### *1.3.1.2.2.1.4. La participación.*

*“Según lo define Robbins, (2004): La participación en el trabajo es el grado en que un empleado se identifica con su trabajo, participa activamente en él y considera que su desempeño laboral es importante para su propia valía” (Albañil, 2015, p.40).*

El mismo autor propone que los empleados con un nivel alto de participación en el trabajo se identifican y desarrollan con mayor preocupación el tipo de trabajo que llevan a cabo (Albañil, 2015, p.40). Así mismo indica que se ha encontrado que los altos niveles de participación en el trabajo se relacionan con bajo ausentismo, tasas de renuncia más bajas y un mayor compromiso de los empleados con su trabajo (Albañil, 2015, p.40).

Por su parte Chiavenato, (2009) propone que en los tiempos actuales las organizaciones están ampliando su visión y actuación estratégica (Albañil, 2015, p.40). Todo proceso productivo se realiza con la participación conjunta de diversos socios. Cada uno de los cuales contribuye con algún recurso, las personas ya no son más un recurso, se convierten en socias de una organización aportando con su participación plena (Albañil, 2015, p.40).

*Se puede afirmar que la vida de las personas está conformada por una infinidad de interacciones con otras personas y con organizaciones, es decir tanto el colaborador, como se denomina en tiempos actuales, necesita de la participación para sentirse realizado y comprometido como la institución necesita de éste para lograr los objetivos y metas trazadas. El ser humano es eminentemente social e interactivo; no vive aislado sino en convivencia y en relación constante con sus semejantes, de allí que el clima de armonía en las instituciones se construye a partir de la participación consciente de sus miembros . (Albañil, 2015, p.41)*

Propone, Chiavenato, (2007): *Las soluciones serán negociadas y discutidas con datos concretos, objetivos y racionales, además de que no estarán basadas en opiniones personales. Esta política exige buenas relaciones con los empleados y un clima organizacional saludable* (Albañil, 2015, p.41). El autor manifiesta con esto la necesidad de buscar esta participación en las soluciones negociadas de la institución, lo cual genera un clima de cordialidad en la institución (Albañil, 2015, p.41).

Como lo expresa Chiavenato, (2007) El desarrollo organizacional hace hincapié en una interacción intensa y democrática entre las personas y la organización a efecto de propiciar una administración participativa (Albañil, 2015, p.42).

#### *1.3.1.2.2.1.5. Trabajo en equipo.*

El trabajo en equipo es el principio que ha direccionado los nuevos modelos de gestión participativa, esto permite para varios autores, estudiosos del desempeño organizacional, aprovechar al máximo todo el potencial que mueven las expectativas de los colaboradores en la institución (Albañil, 2015, p.42).

Así Robbins, (2004) haciendo referencia al trabajo en equipo y su apoyo en la gestión manifiesta: *Pocas tendencias han tenido tanta influencia sobre la forma en que se trabaja en las organizaciones como el manejo de equipos de trabajo* (Albañil, 2015, p.42-43). *Las empresas cada vez con mayor frecuencia estructuran el trabajo por medio de equipos, en lugar de hacerlo de manera individual. Los gerentes*

*necesitan entender lo que influye en el desempeño y satisfacción de los equipos (Albañil, 2015, p.43).*

*Además de los recursos de los miembros de un grupo y su estructura, otro factor que determina el desempeño y satisfacción grupal tiene que ver con los procesos que suceden dentro de un grupo de trabajo, como la comunicación, la toma de decisiones, el manejo de conflictos . (Albañil, 2015, p.44)*

“Estos procesos son importantes para comprender a los grupos de trabajo debido a que influyen positiva o negativamente en el desempeño y satisfacción” (Albañil, 2015, p.44).

### **1.3.2. Fundamentos Teóricos del Desempeño Laboral.**

#### **1.3.2.1. Teorías del Desempeño Laboral.**

*Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicio de la organización . (Robbins, 2004, p.217)*

*El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: (la eficiencia , eficacia, efectividad y productividad con que se desarrolla las actividades laborales asignadas en el periodo determinado), el comportamiento de la disciplina , (el aprovechamiento de la jornada laboral , el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo , las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de*

*determinadas ocupaciones o cargos y , por ende, la identidad demostrada . (Chiavenato, 2009. p.245)*

“Así mismo la empresa por su parte, debe garantizar buenas condiciones de trabajo, donde las personas puedan ser medidas respecto a su desempeño laboral y saber cuándo aplicar los correctivos adecuados” (Chiavenato, 2009. p.245).

### **1.3.2.2. Dimensiones de valoración del desempeño laboral.**

#### *1.3.2.2.1. Eficiencia.*

“Podemos definir la eficiencia como la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo” (Actualidad Empresa, 2013).

“La EFICIENCIA consiste en la medición de los esfuerzos que se requieren para alcanzar los objetivos. El costo, el tiempo, el uso adecuado de factores materiales y humanos, cumplir con la calidad propuesta, constituyen elementos inherentes a la eficiencia” (Actualidad Empresa, 2013). “Los resultados más eficientes se alcanzan cuando se hace uso adecuado de estos factores, en el momento oportuno, al menor costo posible y cumpliendo con las normas de calidad requeridas” (Actualidad Empresa, 2013). “Se entiende que la eficiencia se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo” (Actualidad Empresa, 2013). “O, al contrario, cuando se logran más objetivos con los mismos o menores recursos” (Actualidad Empresa, 2013). “El modelo para la mejora de la eficiencia se apoya en tres conceptos: personas, procesos y clientes” (Actualidad Empresa, 2013).

#### **La eficiencia de la organización se logra con:**

“Personas y recursos de naturaleza tangible e intangible propio de las diferentes redes de flujos de las organizaciones” (Actualidad Empresa, 2013). “Personas competentes o con capacidades; es decir, con actitudes, aptitudes (conocimientos

esenciales), habilidades y experiencias” (Actualidad Empresa, 2013). “Eliminando el trabajo entre el cliente y la persona que añade valor y que pertenecen a la organización” (Actualidad Empresa, 2013). “Actuando con flujos rápidos, efectivos y continuos de actividades que añaden valor al producto o al servicio para el cliente con procesos eficientes, vía análisis de actividades y de valor” (Actualidad Empresa, 2013). “Organizaciones horizontales, ajustables y flexibles, con personas motivadas, comprometidas y con capacidad efectiva de decisión o con poder y liderazgo (empowerment)” (Actualidad Empresa, 2013). “Orientación hacia los clientes y lograr su satisfacción” (Actualidad Empresa, 2013).

#### 1.3.2.2.2. *Eficacia.*

“Respecto a la eficacia, podemos definirla como el nivel de consecución de metas y objetivos. La eficacia hace referencia a nuestra capacidad para lograr lo que nos proponemos” (Actualidad Empresa, 2013).

Como puede deducirse, la eficacia es un criterio muy relacionado con la calidad (adecuación al uso, satisfacción del cliente). Citaremos las siguientes definiciones:

Chiavenato: “la eficacia es una medida del logro de resultados”.

Robbins y Coulter: “eficacia se define como *hacer las cosas correctas*, es decir, las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos”.

Por tanto, una empresa, organización, producto o persona es *Eficaz* cuando es capaz de hacer lo necesario para lograr los objetivos deseados o propuestos.

“Eficaz tiene relación con la idea de efecto ya que es un vínculo directo entre causa y efecto” (Freitez, 2011). “A determinada acción le seguirá siempre un resultado es decir un

efecto. Cuando ese efecto o resultado es el apropiado y el buscado, la acción se transforma en una acción eficaz” (Freitez, 2011).

“La eficacia tiene que ver con optimizar todos los procedimientos para obtener los mejores y más esperados resultados” (Freitez, 2011).

“En este sentido, la eficacia de una acción buscará en primer término acceder a los recursos, métodos y procedimientos apropiados que generen las mejores consecuencias para la actividad específica” (Freitez, 2011).

#### *1.3.2.2.1. Indicadores de Eficacia:*

**Cobertura:** Es la expresión numérica del grado en que las actividades son capaces de satisfacer la demanda. El porcentaje de cobertura de un servicio se compara con el máximo potencial. Se expresa en términos geográficos. (Logrado respecto a la demanda posible).

**Focalización:** Se relaciona con la precisión con que las prestaciones están llegando a la población objetivo (filtraciones de demanda por errores de inclusión o exclusión). Logrado respecto del universo.

**Capacidad de cubrir la demanda actual:** (Logrado respecto del problema que se quiere atacar).

**Resultado Final:** (%Resultado logrado exitosamente respecto a lo realizado /solicitado).

“Lo más importante para los directivos empresarios, es la EFICIENCIA; es decir, maximizar ganancias minimizando los costos de producción” (Actualidad Empresa, 2013).

El Estado en cambio, necesariamente debe ser antes eficaz que eficiente. Es decir, debe producir con su gestión



un impacto positivo en la población a la que se dirige (Actualidad Empresa, 2013).

“El Estado no está para ganar dinero, sino para ser eficaz, para distribuir equitativamente, para proteger al más débil, para ser un árbitro justo en las lógicas diferencias que conviven en toda sociedad” (Actualidad Empresa, 2013).

“En síntesis, es erróneo intentar analizar el funcionamiento del estado desde la lógica de la eficiencia. Este debe ser primero eficaz, luego si es eficiente, mejor” (Actualidad Empresa, 2013). “En cambio, la empresa privada, debe ser primero eficiente, luego también eficaz, esto es, más responsable por el impacto que su inocultable fin de lucro, muchas veces produce negativamente en la población” (Actualidad Empresa, 2013).

**Tabla 1.**  
**Diferencias entre eficiencia y eficacia.**

<b>EFICIENCIA</b>	<b>EFICACIA</b>
Es el criterio económico que revela la capacidad administrativa de producir el máximo de resultados con el mínimo de recursos, energía y tiempo. Mejor utilización de los recursos.	Es el criterio institucional que revela la capacidad administrativa para alcanzar las metas o resultados propuestos. (Se ocupa esencialmente del logro de objetivos).  Capacidad para alcanzar un objetivo, aunque en el proceso no se haya hecho el mejor uso de los recursos.

### 1.3.3. Marco Conceptual.

#### **Clima organizacional:**

“El clima organizacional para Chiavenato, (2009) está referido al ambiente existente entre los miembros de la organización” (Albañil, 2015, p.15). “Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional” (Albañil, 2015, p.15). “Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades” (Albañil, 2015, p.15).

**Apoyo:** “Sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores” (Maruri, 2014, p.13).

**Conflictos:** “Implica el grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tanto pronto surjan” (Pelaes, 2010, p.55).

**Riesgo:** “Corresponde al sentimiento que tiene los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos” (Pelaes, 2010, p.55).

**Eficiencia:** “Es la capacidad de reducir al mínimo los recursos usados para alcanzar los objetivos de la organización es decir hacer las cosas bien” (Robbins, 2004).

**Eficacia:** “Es la capacidad para determinar los objetivos apropiados, es hacer lo que se debe hacer” (Robbins, 2004).

**Estructura:** “Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo” (Huamani, 2015, p.32). “La medida en que la organización pone el énfasis en

la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado” (Huamani, 2015, p.32).

**Estándares de desempeño:** “Percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento” (Cortazar & Chamorro, 2014, p.93).

**Identidad:** “Sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización” (Cortazar & Chamorro, 2014, p.93).

**Productividad:** “Criterio importante en la efectividad, puesto que mientras mayor sea el rendimiento que una organización pueda generar con un gasto determinado, más productividad tendrá, y por su puesto el margen de ganancias será superior” (Palacios, 2014, p.21).

**Responsabilidad (empowerment):** “Sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo” (Pelaes, 2010, p.55). “Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble control de su trabajo” (Pelaes, 2010, p.55).

**Recompensa:** “Corresponde a la percepción de los miembros sobre adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo” (Pelaes, 2010, p.55).

**Toma de Decisiones:** “La toma de decisiones es el proceso de elegir una acción particular dirigida a un problema o una oportunidad. La calidad de las decisiones que toman los directores es la escala con que se mide la efectividad de las mismas” (Ivancevich et al., 2006). “A veces solo una o dos decisiones excepcionalmente positivas o negativas tienen efecto de consideración en la carrera de un director en el éxito de una organización” (Ivancevich et al., 2006).

**Desempeño laboral:** “Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicio de la organización”. (Robbins, 2004)

#### **1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.**

El problema de investigación queda expresado en los siguientes términos:

¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas- 2017?

#### **1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

La burocracia jerárquica y centralizada del liderazgo autocrático, es un patrón cultural de gestión muy arraigado en el Módulo Básico de Justicia de Bagua; por lo que, urge enfrentarlo con un modelo democrático, participativo, estratégico, crítico y autocrítico, creativo, innovador, competitivo de liderazgo situacional adecuado que permita lograr una institución flexible apta para responder a los cambios. Es decir, el desempeño laboral y su relación con el clima organizacional, en esta institución se encuentran desfasadas, pues aún se manejan los modelos autoritarios y jerárquicos produciendo deficiencias en las relaciones de la dirección con todos los actores, tal actitud impositiva y poco dialogante se transfiere también a la relación trabajadores usuario.

El estudio cobra notable importancia en la medida que busca determinar la relación que tiene entre clima organizacional y desempeño laboral en el Módulo Básico de Justicia de Bagua, de esta manera tener un diagnóstico que permita optimizar el clima laboral en términos de la satisfacción y desempeño laboral, en donde se debe proporcionar las adecuadas sinergias en todos los actores que cooperan en la institución con el fin de lograr resultados trascendentes en los objetivos propuestos en los ámbitos de la gestión de esta investigación. También resulta importante la investigación, porque en la medida que se compruebe la carencia de liderazgo en los directivos; entonces, se estará en condiciones de

proponer alternativas, como parte de la contribución de la presente investigación. Así mismo, desde el punto de vista científico, servirá para obtener una información válida para todos aquellos lectores interesados en la temática.

Por esta razón consideramos de suma importancia llevar a cabo un estudio destinado a comprobar si el clima organizacional en el Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, influye en el desempeño laboral del personal. Asumimos que la empresa con mejor clima organizacional presentará correlativamente mejores niveles de desempeño. Inversamente, las instituciones con bajo clima organizacional presentarán bajos niveles de desempeño laboral en su personal.

## **1.6 HIPÓTESIS**

El clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas- 2017.

## **1.7 OBJETIVOS**

### **1.7.1. General.**

Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas-2017.

### **1.7.2. Específicos.**

Describir las características que presenta el clima organizacional en los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas-2017.

Diagnosticar el desempeño laboral y los niveles de satisfacción de los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas-2017, a través de la aplicación de una encuesta conteniendo un cuestionario de preguntas.

Evaluar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas-2017.

## II MÉTODO

### 2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

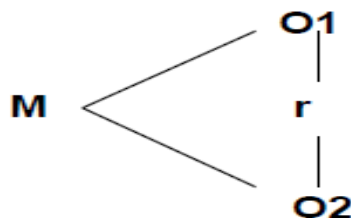
#### 2.1.1. Tipo de estudio.

Basándonos en los tipos de investigación mencionados por Hernández, S. (2006), el presente estudio responde al tipo de investigación correlacional, ya que tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre dos conceptos (variables) en este caso particular, determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral del Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas. Los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación entre dos o más variables.

#### 2.1.2. Diseño.

El diseño que se utilizará en la presente investigación será de tipo no experimental, transeccional, correlacional; no experimental porque se observarán situaciones existentes dentro de las áreas de estudio del Módulo Básico de Justicia de Bagua, las cuales no serán provocadas intencionalmente; transeccional, puesto que la recolección de información se hará en un solo momento y en un tiempo único (año 2017) y correlacional, porque se determinará la relación entre clima organizacional y desempeño laboral sin precisar el sentido de causalidad.

Hernández, S. (2006), "el tipo de diseño no experimental, el propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. El diseño de investigación no experimental tiene la siguiente estructura".



Donde:

**M** = Muestra

**O1** = Variable 1

**O2** = Variable 2

**r** = Relación entre las variables de estudio

## **2.2 VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN**

### **2.2.1. Variable independiente: Clima Organizacional.**

#### **Definición conceptual.**

“El clima organizacional para, Chiavenato, (2009) está referido al ambiente existente entre los miembros de la organización” (Albañil, 2015, p.15). “Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional” (Albañil, 2015, p.15). “Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades” (Albañil, 2015, p.15).

#### **Definición Operacional.**

El clima organizacional, va acorde al buen ambiente que perciben los trabajadores, ya sea en el aspecto de la comunicación interpersonal, autonomía y motivación laboral.

### **2.2.2. Variable dependiente: Desempeño laboral.**

#### **Definición conceptual.**

*El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer; por lo tanto, le son esenciales aspectos tales como: (la eficiencia, eficacia, efectividad y productividad con que se desarrolla las actividades laborales asignadas en el periodo determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de*

*determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la identidad demostrada . (Chiavenato, 2009, p.245)*

“Así mismo la empresa por su parte, debe garantizar buenas condiciones de trabajo, donde las personas puedan ser medidas respecto a su desempeño laboral y saber cuándo aplicar los correctivos adecuados” (Chiavenato, 2009, p.245).

### **Definición operacional.**

El adecuado desempeño laboral se mide a través de la productividad laboral, la eficacia y la eficiencia laboral. Los cuales contribuyen en el logro de los objetivos de la organización.

**Tabla 2.**

### **Clima Organizacional**

<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
“El clima organizacional para Chiavenato, (2009) está referido al ambiente existente entre los miembros de la organización” (Albañil, 2015, p.15). “Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional” (Albañil, 2015, p.15). “Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y	El clima organizacional, va acorde al buen ambiente que perciben los trabajadores, ya sea en el aspecto de la comunicación interpersonal, autonomía y motivación laboral.	Comunicación interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relación interpersonal.</li> <li>- Los canales de comunicación.</li> <li>- Entendimiento de los mensajes en la organización.</li> <li>- Los conocimientos del personal.</li> </ul>
		Autonomía para toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toma de decisión en el puesto.</li> <li>- Responsabilidad del trabajador.</li> <li>- Conocer las exigencias del puesto.</li> <li>- Horario del trabajo.</li> </ul>



la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades” (Albañil, 2015, p.15).		Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los beneficios de salud.</li> <li>- que recibe el trabajador</li> <li>- La remuneración salarial del trabajador.</li> <li>- Aspiraciones del trabajador.</li> <li>- El medio ambiente .donde realiza el trabajo.</li> </ul>
---	--	--------------------	--

**Tabla 3**  
**Desempeño Laboral**

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer , por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: (la eficiencia , eficacia, efectividad y productividad con que se desarrolla las actividades laborales asignadas en el periodo determinado), el comportamiento de la disciplina , (el aprovechamiento de la jornada laboral , el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en	El adecuado desempeño laboral se mide a través de la productividad laboral, la eficacia y la eficiencia laboral. Los cuales contribuyen en el logro de los objetivos de la organización.	Productividad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficiencia del trabajador.</li> <li>- Eficacia del trabajador.</li> <li>- Nivel de producción del personal.</li> <li>- Cumplimiento de las metas del trabajador.</li> </ul>
		Eficacia laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percepción del nivel de calidad de trabajo.</li> <li>- Metas logradas.</li> <li>- Cumplimiento de las tareas asignadas.</li> <li>- Conocimiento dentro del puesto de trabajo.</li> </ul>

<p>el trabajo , las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y , por ende, la identidad demostrada. Así mismo la empresa por su parte, debe garantizar buenas condiciones de trabajo, donde las personas puedan ser medidas respecto a su desempeño laboral y saber cuándo aplicar los correctivos adecuados. Chiavenato .I (2009, pg.245)</p>		<p>Eficiencia laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilidad del personal.</li> <li>- Nivel de conocimientos técnicos.</li> <li>- Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo.</li> <li>- Nivel de adaptabilidad del trabajador.</li> </ul>
--	--	-------------------------------	---

## 2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

La presente investigación se desarrollará en el Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas.

### 2.3.1. Población.

La población de esta investigación está conformada por el total de trabajadores que prestan servicios en el Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, en sus diferentes niveles (Relatores de sala, secretarios de sala, secretarios de juzgados y/o especialistas de causas, especialistas de audiencias, asistentes jurisdiccionales, auxiliares judiciales, asistentes administrativos, subadministrador), con un total de 60 trabajadores. N=60.

### 2.3.2. Muestra.

La muestra utilizada en la presente investigación, está conformada por el total del personal del Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas. Puesto que la población de estudio no

es muy considerable; por tales razones, la muestra es la misma cantidad de la población en total 60.

Montero, (2011), refiere que “ante el escaso número de sujetos, no será necesario extraer una muestra, se trabajará con el 100% de la población, representando una muestra tipo censal”.

Por lo tanto, por ser una población pequeña, finita no se aplicaron criterios muestrales; por lo cual, se tomó la totalidad de la población como muestra.  $N = 60$ .

**Tabla 4**

**Cargos y cantidad de trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Bagua**

<b>Cargo</b>	<b>Cantidad</b>
Secretario de Sala	01
Relator de Sala	01
Secretario de Juzgado	06
Especialista de Juzgado	06
Especialista de Audiencias	06
Asistente Jurisdiccional	18
Auxiliar Judicial	04
Asistente Administrativo	11
Personal de seguridad	07
<b>Total</b>	<b>60</b>

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal- CAP-2017-Amazonas R.A.Nº270-2017-P-PJ.

## **2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD**

### **2.4.1. Técnica.**

#### **2.4.1.1. Encuesta.**

“Permite explorar la opinión pública y los valores vigentes de una sociedad, temas de significación científica y de importancia en las sociedades democráticas” (Grasso, 2006).

“La encuesta por muestreo o simplemente encuesta es una estrategia (oral o escrita) cuyo propósito es obtener información” (Arias, 2012).

“La encuesta por ser una técnica de investigación basada en las declaraciones emitidas por una muestra representativa de una población concreta y nos permitirá conocer sus opiniones, actitudes, creencias, valoraciones subjetivas, entre otros aspectos” (Quispe, 2015, p.60).

#### *2.4.1.1.1. Instrumento.*

##### **Cuestionario estructurado**

“Es el instrumento cuantitativo que se usa para medir o registrar diversas situaciones y contextos. El cuestionario es estructurado, porque las alternativas de respuesta a cada pregunta tienen opciones pre-definidas. De esta forma el análisis estadístico resulta más fácil” (Quispe, 2015, p.61).

“Según, Arístides, (2012), el cuestionario es el instrumento cuantitativo más popular, utilizado para la recolección de información, diseñado para poder cuantificar y universalizar la información, y estandarizar el procedimiento de entrevista” (Quispe, 2015, p.61).

“La variable clima organizacional estará conformada por tres dimensiones: comunicación interpersonal (5 ítems), autonomía para la toma de decisiones (5 ítems) y motivación laboral (5 ítems)” (Quispe, 2015, p.61). “Esta variable tendrá un total de 15 ítems. Las alternativas de los ítems de la variable clima organizacional tendrá la siguiente valoración: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Muy pocas veces (2), y Nunca (1)” (Quispe, 2015, p.61).

“Del mismo modo, la variable desempeño laboral, estará conformada por tres dimensiones: productividad laboral (5 ítems), eficacia (5 ítems), eficiencia laboral (5 ítems). Esta variable tendrá

un total de 15 ítems” (Quispe, 2015, p.61). “Las alternativas de los ítems de la variable desempeño laboral tendrá la siguiente valoración: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Muy pocas veces (2), y Nunca (1)” (Quispe, 2015, p.61).

#### **2.4.1.2. Revisiones bibliográficas.**

Arias, F. (2006), es “aquella que se basa en la obtención y análisis de datos provenientes de materiales impresos u otros tipos de documentos”. Estos comprenden:

##### *2.4.1.2.1. Las fuentes primarias.*

“Son los documentos sobre los que se escribe directamente y proporcionan datos de primera mano. Son las que sistematizan y profundizan más en el tema” (Quispe, 2015, p.62). “Los ejemplos más relevantes de este tipo de fuentes son: libros específicos, artículos de revistas especializadas, monografías, ponencias, tesis doctorales, trabajos presentados en Congresos, capítulos de libro, documentos oficiales, artículos de prensa, documentales, foros páginas de internet, etc.” (Quispe, 2015, p.62). “Es la información de *primera mano* procedente de quien la produce directamente” (Quispe, 2015, p.62).

##### *2.4.1.2.2. Las fuentes secundarias.*

“Son las que procesan información de primera mano. Ejemplos en texto escrito son libros, monografías, enciclopedias, manuales que referencian a las fuentes primarias” (Quispe, 2015, p.62).

##### *2.4.1.2.3. Las fuentes terciarias.*

“Son documentos que agrupan compendios de fuentes secundarias: nombres y títulos de revistas u otras publicaciones periódicas, conferencias y simposios y nombres de instituciones nacionales e internacionales al servicio de la investigación, entre otras” (Quispe, 2015, p.62).

### **2.4.1.3. Ficha de recolección de datos.**

#### *2.4.1.3.1. La observación.*

“Observación significa también el conjunto de cosas observadas, el conjunto de datos y conjunto de fenómenos. En este sentido, que pudiéramos llamar objetivo, observación equivale a dato, a fenómeno, a hechos” (Quispe, 2015, p.62).

“En conclusión la observación permite conocer la realidad mediante la percepción directa de los objetos y fenómenos” (Quispe, 2015, p.62).

#### *2.4.1.3.2. La entrevista.*

“Las entrevistas y el entrevistar son elementos esenciales en la vida contemporánea, es comunicación primaria que contribuye a la construcción de la realidad, instrumento eficaz de gran precisión en la medida que se fundamenta en la interrelación humana” (Quispe, 2015, p.62-63). “Proporciona un excelente instrumento heurístico para combinar los enfoques prácticos, analíticos e interpretativos implícitos en todo proceso de comunicar” (Quispe, 2015, p.63).

“Las preguntas del cuestionario pueden ser estructuradas o semi estructuradas, para esta investigación se llevan a cabo éstas últimas para obtener información cualitativa” (Quispe, 2015, p.63). “Las entrevistas semi- estructuradas, se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre temas deseados” (Quispe, 2015, p.63).

## **2.5 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS**

Para el análisis de los resultados del presente trabajo de investigación, se utilizó la estadística descriptiva, ya que ésta se dedica a analizar y representar los datos por medio de tablas, gráficos y/o medidas de resumen.

Para el procesamiento de los datos a nivel descriptivos se utilizó tablas y figuras propios de la estadística descriptiva, los cuales fueron procesados con el

programa de Excel 2013 (tabla de frecuencias, figuras de barras, coeficiente de Spearman) y para la contrastación de hipótesis se utilizó medidas de las estadísticas inferenciales (nivel de significancia) y su procesamiento se realizó en el programa estadístico SPSS 22. 64.

Posteriormente, se realizó el análisis e interpretación y descripción de los resultados y para la validación de los instrumentos, se utilizó el juicio de expertos, donde, se distribuyó a tres profesionales de la especialidad, quienes emitieron su opinión respecto a la redacción y contenido del cuestionario, quienes indicaron que el instrumento es aplicable a las unidades de estudio.

Además, la confiabilidad de la consistencia interna del cuestionario se hizo con la prueba del coeficiente alfa de Cronbach. En general, el resultado de fiabilidad del instrumento según Alfa de Cronbach, para el cuestionario de clima organizacional, arrojó un valor de 0.754 y un valor de 0.914 para el cuestionario de desempeño laboral, tal como se muestra en la tabla N° 5; por lo tanto, el instrumento es fiable y consistente.

El procesamiento es como sigue:

Para hallar el nivel de significatividad en general se somete la base a una prueba de correlación de Spearman, pregunta por pregunta. El nivel de significatividad se obtiene cuando alcanza un asterisco (\*) o dos asteriscos (\*\*) en la estadística.

Luego las preguntas se recodifican según cada dimensión: D1= pregunta, 1,2,3,4,5; D2=6,7,8,9,10; D3=11,12,13,14,15; D4=16,17,18,19,20; D5= 21,22,23,24,25; D6= 26,27,28,29,30. Luego se someten al coeficiente de correlación de Spearman entre dimensiones, aquí hallas la relación entre dimensiones.

Luego las dimensiones recodificadas, se integran en una variable V1= D1, D2, D3 y V2=D3, D4, D5, una vez integradas se someten al coeficiente de Spearman, aquí se halla la correlación entre las variables.

## 2.6 ASPECTOS ÉTICOS

“Si la investigación científica es una empresa social, es lógico pensar que si la sociedad está enferma, moralmente, esta puede contagiar a los investigadores y los científicos” (Ñaupas, 2014, p.462).

*No se trata sólo de preocuparse por la dignidad de los sujetos que intervienen en los procesos de investigación, ni de las instituciones dedicadas a la investigación, se trata de preocuparse de las políticas de investigación estatales y sobre todo de los mismos investigadores que debieran ajustarse a un código de ética . (Ñaupas, 2014, p.462)*

Los investigadores se comprometen a respetar la propiedad intelectual, la veracidad de los resultados y la confiabilidad de los datos suministrados por la institución respecto a la investigación que se presenta.



### III PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

#### 3.1. La fiabilidad de los resultados

**Tabla 5. Estadísticos de fiabilidad por variable.**

Variables	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N° de elementos
Clima organizacional	,754	,765	15
Desempeño laboral	,914	,928	15

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 6. Estadísticos de fiabilidad acumulada de ambas variables**

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,875	30

Fuente: Elaboración propia

Según el cuadro de Kuder Richardson, este resultado de confiabilidad se ubica en el rango de 0,72 a 0,99, siendo de excelente confiabilidad la aplicación del instrumento. El cuadro planteado por Richardson es el siguiente:

**Tabla 7 Confiabilidad de resultado**

0,53 a menos	Nula confiabilidad
0,54 a 0,59	Baja confiabilidad
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Perfecta confiabilidad

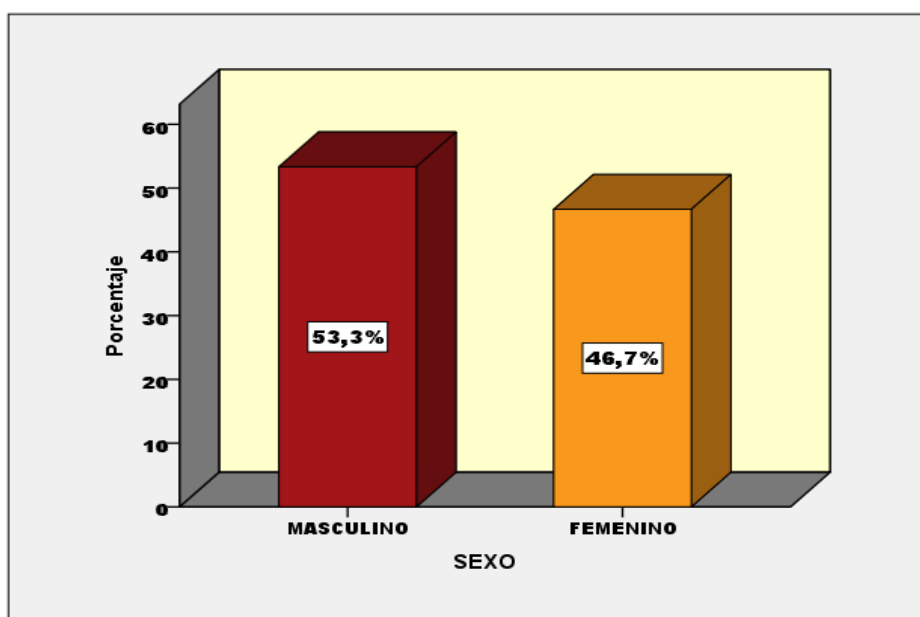
Según el cuadro de Kuder Richardson

### 3.2. Análisis de datos generales

**Tabla 8. Sexo de los trabajadores**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MASCULINO	32	53,3	53,3	53,3
	FEMENINO	28	46,7	46,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 1: Sexo de los trabajadores**

Fuente: Elaboración propia

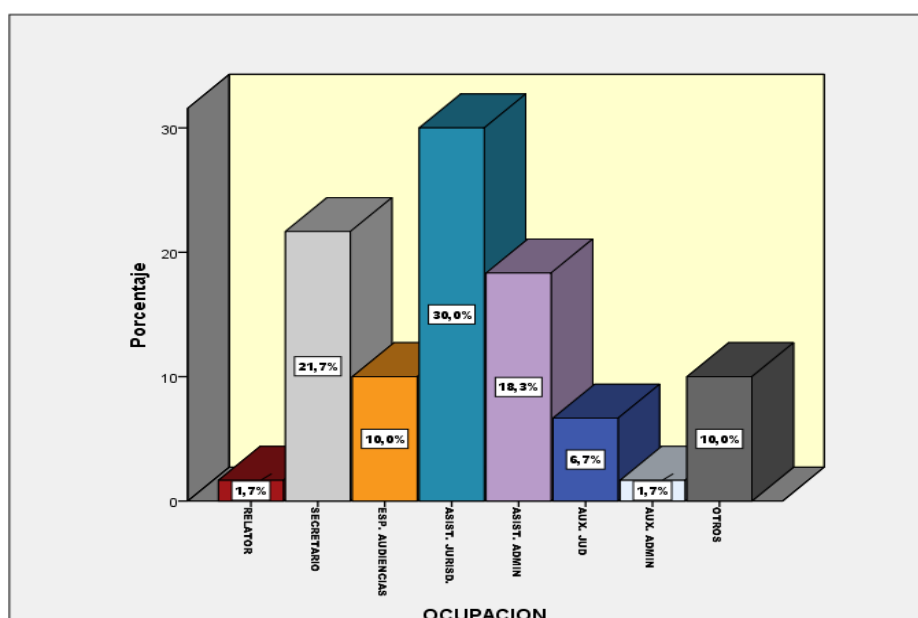
**Apreciación:** En la tabla 8 se puede observar que la mayor parte de los encuestados son de sexo masculino en un 53,3% y del sexo femenino son un 46,7%, los cuales corresponden al personal del Módulo Básico de Justicia de Bagua.

Todo ello nos indica que en el Módulo Básico de Justicia de Bagua, predomina el sexo masculino que el femenino según el dato estadístico.

**Tabla 9. Ocupación del trabajador**

OCUPACIÓN				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
RELATOR	1	1,7	1,7	1,7
SECRETARIO	13	21,7	21,7	23,3
ESP. AUDIENCIAS	6	10,0	10,0	33,3
ASIST. JURISD.	18	30,0	30,0	63,3
Válidos ASIST. ADMIN	11	18,3	18,3	81,7
AUX. JUD	4	6,7	6,7	88,3
AUX. ADMIN	1	1,7	1,7	90,0
OTROS	6	10,0	10,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.



**Figura 2: Ocupación de los trabajadores**

Fuente: Elaboración propia.

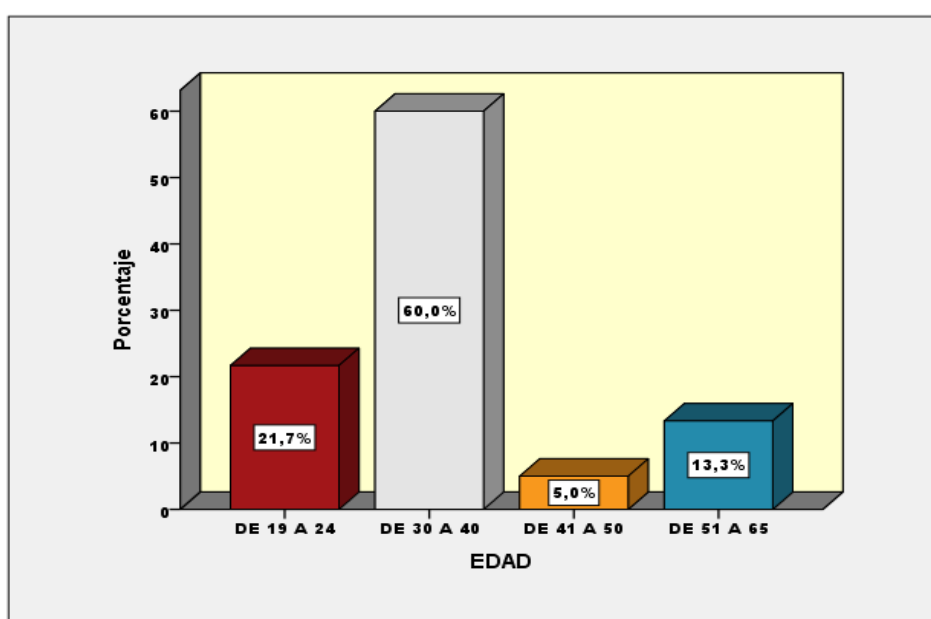
**Apreciación:** En la tabla 9 se puede observar que el 30% son asistentes jurisdiccionales, seguido de un 21,7 % que son secretarios judiciales y un 18.3% que son asistentes administrativos en el Módulo Básico de Justicia de Bagua.

El dato estadístico muestra que en el Módulo Básico de Justicia de Bagua, trabajan más asistentes jurisdiccionales.

**Tabla 10. Edad de los trabajadores**

EDAD				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DE 19 A 29	13	21,7	21,7	21,7
DE 30 A 40	36	60,0	60,0	81,7
Válidos DE 41 A 50	3	5,0	5,0	86,7
DE 51 A 65	8	13,3	13,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 3: Edad de los trabajadores**

Fuente: Elaboración propia.

**Apreciación:** En la tabla 10 se puede observar que el 60% tienen entre 30 a 40 años, seguido de un 21,7% que tienen entre 19 y 29 años, a ello le sigue un 13,3% que tienen entre 51 y 65 años y finalmente un 5% que tienen una edad de 41 a 50 años.

Este dato estadístico nos muestra que en el Módulo Básico de Justicia de Bagua, trabajan más personas adultas que jóvenes.

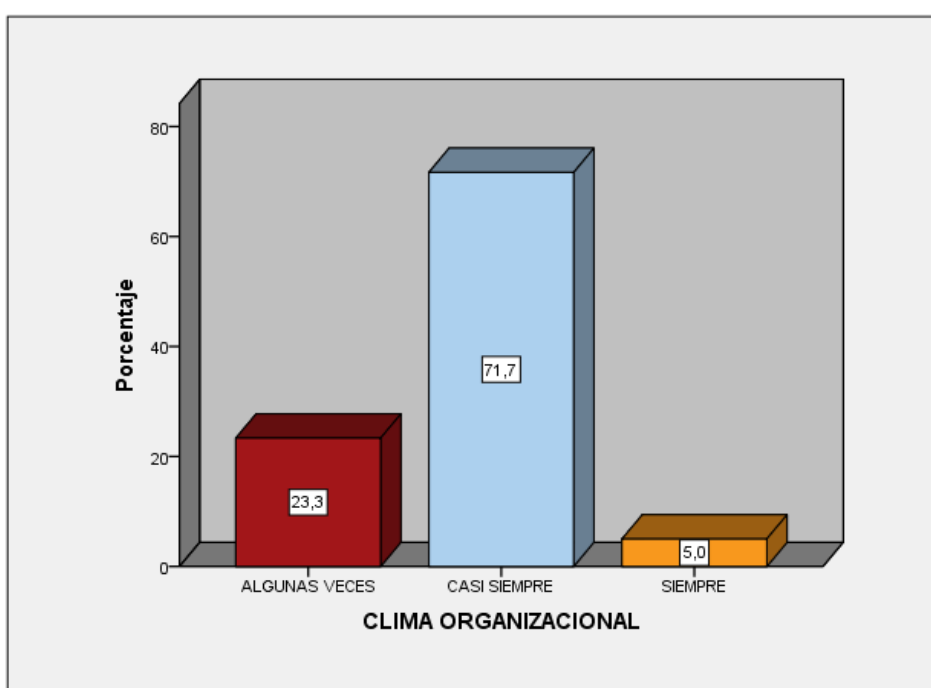
### 3.3. Resultados descriptivos de las variables y dimensiones

#### 3.3.1. Clima organizacional

**Tabla 11. Variable clima organizacional.**

CLIMA ORGANIZACIONAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
ALGUNAS VECES	14	23,3	23,3	23,3
CASI SIEMPRE	43	71,7	71,7	95,0
SIEMPRE	3	5,0	5,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 4. Variable 01: Clima organizacional**

Fuente: Elaboración propia

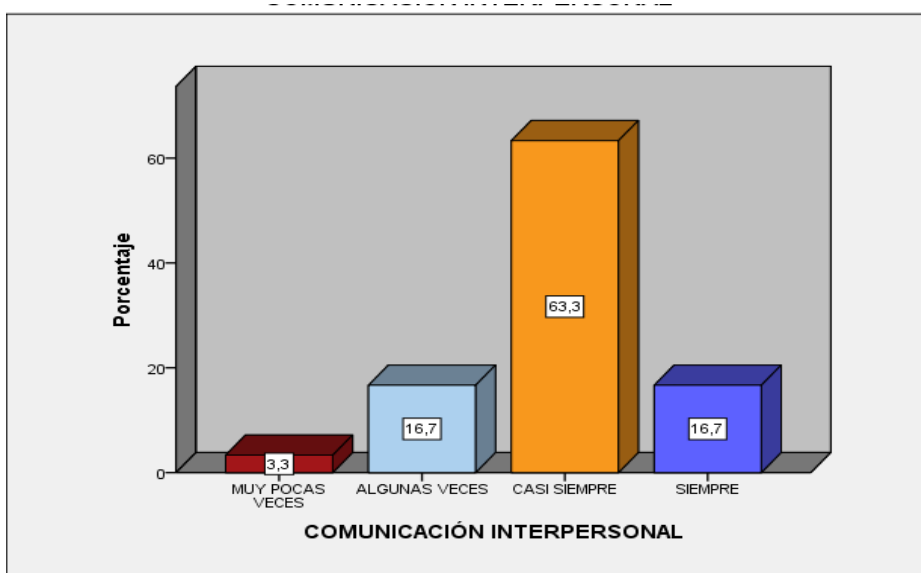
**Apreciación:** En la Tabla 11 se puede observar que el 71,7% de los encuestados manifiestan que casi siempre han tenido clima organizacional favorable, seguido por el 23,3% que afirman haber tenido algunas veces clima organizacional favorable, seguido del 5% que manifiestan que siempre han tenido clima organizacional favorable.

En conclusión, podemos mencionar que el resultado con mayor porcentaje fue que casi siempre han tenido un clima organizacional favorable en el

**Tabla 12. Dimensión comunicación interpersonal**

COMUNICACION INTERPERSONAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	MUY POCAS VECES	2	3,3	3,3
	ALGUNAS VECES	10	16,7	20,0
Válidos	CASI SIEMPRE	38	63,3	83,3
	SIEMPRE	10	16,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.



**Figura 5. Dimensión comunicación interpersonal**

Fuente: Elaboración propia.

**Apreciación:** En la Tabla 12 se puede observar que el 63.3% de los trabajadores manifiestan que casi siempre logran obtener una comunicación interpersonal adecuada, seguido de un 16,7% que afirma que siempre logran obtener una comunicación interpersonal adecuada, coincidiendo que el 16,7% afirma que algunas veces logran obtener una comunicación interpersonal adecuada, seguido de un 3.3% que muy pocas veces logran obtener una comunicación interpersonal adecuada.

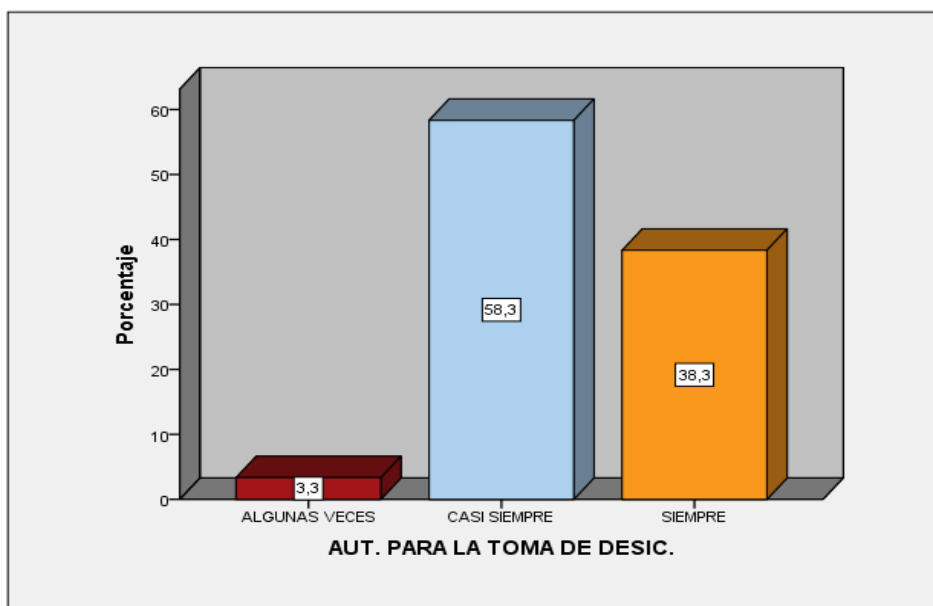
En conclusión, el mayor porcentaje referente a la comunicación

interpersonal es que casi siempre logran una comunicación interpersonal adecuada en el Modulo Básico de Justicia de Bagua.

**Tabla 13. Dimensión autonomía para toma de decisiones**

AUTONOMIA PARA LA TOMA DE DECISIONES				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
ALGUNAS VECES	2	3,3	3,3	3,3
CASI SIEMPRE	35	58,3	58,3	61,7
SIEMPRE	23	38,3	38,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 6. Dimensión autonomía para la toma de decisiones**

Fuente: Elaboración propia

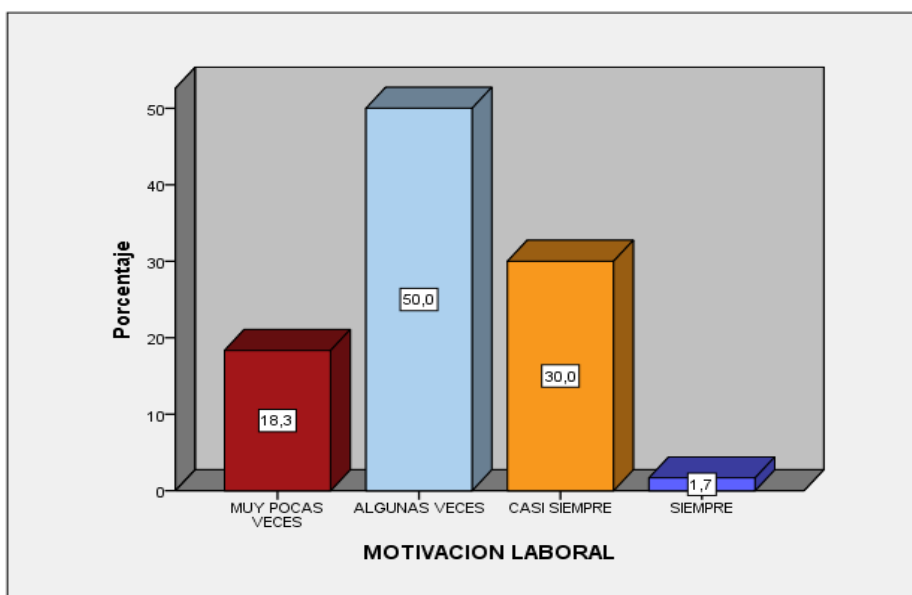
**Apreciación:** En la Tabla 13 se puede observar que el 58,3% de los trabajadores encuestados manifiestan que casi siempre tienen autonomía para la toma de decisiones en su puesto de trabajo, seguido del 38,3% que manifiestan que siempre tienen autonomía para la toma de decisiones en su puesto de trabajo, seguido por 3,3% que refieren que algunas veces tienen autonomía para la toma de decisiones en su trabajo.

En conclusión, podemos mencionar que el resultado con mayor porcentaje es que casi siempre los trabajadores del Modulo básico de Justicia de Bagua tienen autonomía para la toma de decisiones.

**Tabla 14. Dimensión motivación laboral**

MOTIVACION LABORAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MUY POCAS VECES	11	18,3	18,3	18,3
ALGUNAS VECES	30	50,0	50,0	68,3
CASI SIEMPRE	18	30,0	30,0	98,3
SIEMPRE	1	1,7	1,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 7. Dimensión motivación laboral**

Fuente: Elaboración propia

**Apreciación:** En la Tabla 14 se puede observar que el 50 % de los encuestados manifiestan que algunas veces han tenido motivación laboral, seguido por el 30% que señala que casi siempre han tenido motivación laboral, seguido del 18,3% que manifiestan que muy pocas veces han tenido motivación laboral.

En conclusión, podemos mencionar que el resultado con mayor porcentaje fue que algunas veces han tenido motivación laboral los trabajadores en el Modulo Básico de Justicia de Bagua.

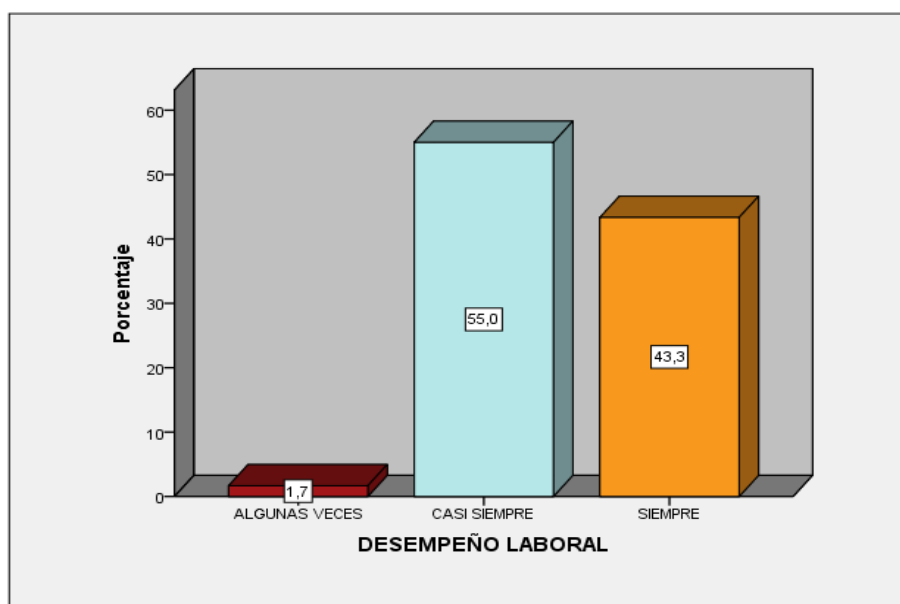


### 3.3.2. Variables desempeño laboral

**Tabla 15. Variable 02: Desempeño laboral**

DESEMPEÑO LABORAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
ALGUNAS VECES	1	1,7	1,7	1,7
CASI SIEMPRE	33	55,0	55,0	56,7
SIEMPRE	26	43,3	43,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 8. Variable 02: Desempeño laboral**

Fuente: Elaboración propia

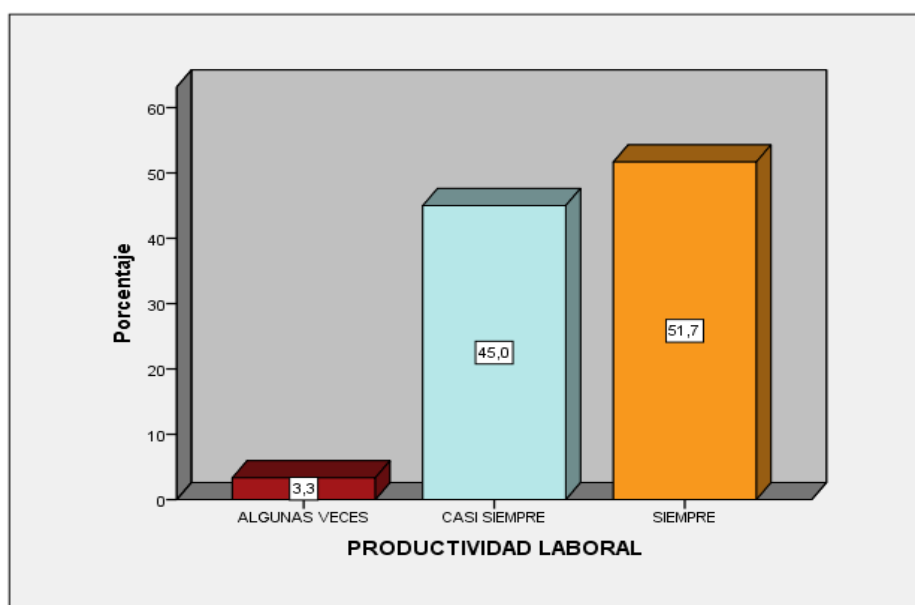
**Apreciación:** En la Tabla 15 se puede observar que el 55% de los encuestados manifiestan que casi siempre han tenido un adecuado desempeño laboral, seguido por el 43,3% que señala que siempre han tenido un adecuado desempeño laboral, seguido del 1,7 % que manifiestan que algunas veces han tenido un adecuado desempeño laboral.

En conclusión, podemos mencionar que el resultado con mayor porcentaje fue que casi siempre han tenido un desempeño laboral adecuado los trabajadores del Modulo Básico de Justicia de Bagua.

**Tabla 16. Dimensión productividad laboral**

PRODUCTIVIDAD LABORAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	ALGUNAS VECES	2	3,3	3,3
	CASI SIEMPRE	27	45,0	48,3
	SIEMPRE	31	51,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 9. Dimensión productividad laboral**

Fuente: Elaboración propia

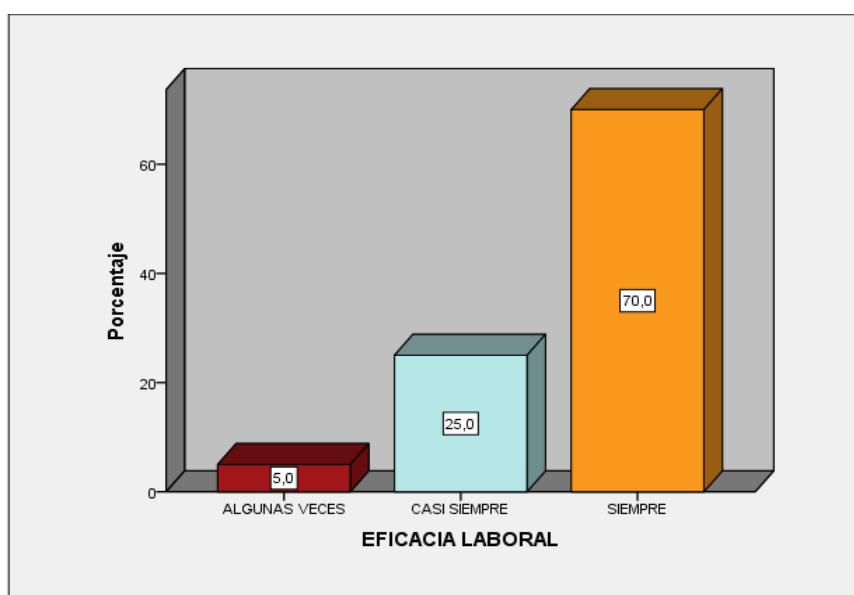
**Apreciación:** En la Tabla 16 se puede observar que el 51.7% de los trabajadores manifiestan que siempre logran la productividad laboral, seguido de un 45% que manifiestan que casi siempre logran la productividad laboral, seguido del 3.3% que señalan que algunas veces logran la productividad laboral.

En conclusión, el mayor porcentaje referente a la productividad laboral es que siempre logran la productividad laboral deseada, los trabajadores del Modulo Básico de Justicia de Bagua

**Tabla 17. Dimensión eficacia**

EFICACIA LABORAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	ALGUNAS VECES	3	5,0	5,0
	CASI SIEMPRE	15	25,0	30,0
	SIEMPRE	42	70,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 10. Dimensión Eficacia**

Fuente: Elaboración propia

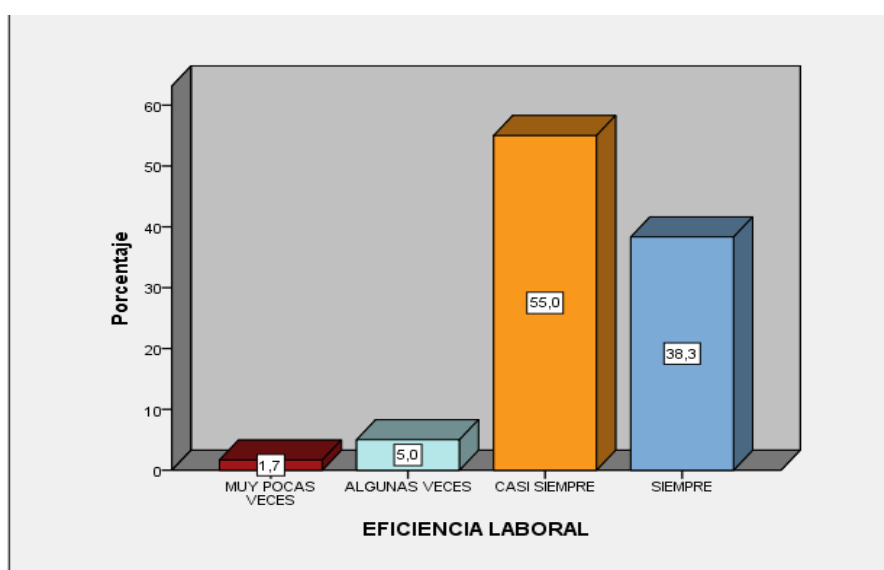
**Apreciación:** En la Tabla 17 se puede observar que el 70% de los trabajadores encuestados manifiestan que siempre han tenido la eficacia laboral; seguido del 25% que manifestó que casi siempre tienen eficacia laboral, seguido por un 5% que manifiestan que algunas veces han logrado la eficacia laboral.

En conclusión, podemos mencionar que el resultado con mayor porcentaje referente a la dimensión eficacia laboral es que siempre se logra la eficacia laboral en el Modulo Básico de Justicia de Bagua.

**Tabla 18. Dimensión eficiencia laboral**

EFICIENCIA LABORAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	MUY POCAS VECES	1	1,7	1,7
	ALGUNAS VECES	3	5,0	6,7
Válidos	CASI SIEMPRE	33	55,0	61,7
	SIEMPRE	23	38,3	100,0
	Total	60	100,0	

Fuente: Elaboración propia.



**Figura 11. Dimensión eficiencia laboral**

Fuente: Elaboración propia

**Apreciación:** En la Tabla 18 se puede observar que el 55% de los encuestados manifiestan que casi siempre logran la eficiencia laboral, seguido del 38.3% que señalan que siempre logran la eficiencia laboral, por otro lado el 5% de los encuestados manifiestan que algunas veces logran la eficiencia laboral.

En conclusión, podemos mencionar que el resultado con mayor porcentaje fue que casi siempre logran la eficiencia laboral los trabajadores del Modulo Básico de Justicia de Bagua.

### 3.4. Resultados de las Correlaciones de las variables y dimensiones

**Tabla 19 Correlaciones entre las variables clima organizacional y desempeño laboral**

.Correlaciones				
		CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL	
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,417
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	60	60
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,417**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	60	60

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** En la tabla 19 la evidencia estadística de correlación es de 0.417 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Sperman, existe una correlación positiva moderada. Además, el nivel de significancia es menor que 0.05(p-valor<0.05); esto indica que sí existe relación entre las variables; es decir, que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables.

**Tabla 20 Correlaciones entre las dimensiones comunicación interpersonal y productividad laboral**

Correlaciones				
		COMUNICACION INTERPERSONAL	PRODUCTIVIDAD LABORAL	
	COMUNICACION INTERPERSONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,295*
		Sig. (bilateral)	.	,022
		N	60	60
Rho de Spearman	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	,295*	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	60	60

Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** En la tabla 20 la evidencia estadística de correlación es de 0.295 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Sperman, existe una correlación positiva baja. Además, el nivel de significancia es menor

que 0.05(p-valor<0.05); esto indica que sí existe relación entre las variables; es decir, que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables.

**Tabla 21 Correlaciones entre las dimensiones autonomía para la toma de decisiones y productividad laboral**

Correlaciones				
			AUTONOMIA PARA LA TOMA DE DECISIONES	PRODUCTIVIDA D LABORAL
Rho de Spearman	AUTONOMIA PARA LA TOMA DE DESICIONES	Coefficiente de correlación	1,000	,297*
		Sig. (bilateral)	.	,021
		N	60	60
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	,297*	1,000
		Sig. (bilateral)	,021	.
		N	60	60

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).  
Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** En la tabla 21 la evidencia estadística de correlación es de 0.297 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Sperman, existe una correlación positiva baja. Además, el nivel de significancia es menor que 0.05(p-valor<0.05); esto indica que sí existe relación entre las variables; es decir, que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables.

**Tabla 22 . Correlaciones entre las dimensiones motivación laboral y productividad laboral**

Correlaciones			
		MOTIVACION LABORAL	PRODUCTIVIDA D LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACION LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,300*
		N	60
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	,300*
		Sig. (bilateral)	,020
		N	60

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).  
Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** En la tabla 22 la evidencia estadística de correlación es de 0.300 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Sperman, existe una correlación positiva baja. Además, el nivel de significancia es menor que 0.05(p-valor<0.05); esto indica que sí existe relación entre las variables; es decir, que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables.

**Tabla 23 Correlaciones entre las dimensiones comunicación interpersonal y eficacia**

Correlaciones			
		COMUNICACION N INTERPERSONAL	EFICACIA LABORAL
Rho de Spearman	COMUNICACION INTERPERSONAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,268*
		N	60
	EFICACIA LABORAL	Coefficiente de correlación	,268*
		Sig. (bilateral)	,039
		N	60

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).  
Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** En la tabla 23 la evidencia estadística de correlación es de 0.268 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva baja. Además, el nivel de significancia es menor que 0.05 ( $p\text{-valor} < 0.05$ ); esto indica que sí existe relación entre las variables; es decir, que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables.

**Tabla 24 Correlaciones entre las dimensiones autonomía para la toma de decisiones y eficacia**

Correlaciones				
		AUTONOMIA PARA LA TOMA DE DECISIONES	EFICACIA LABORAL	
Rho de Spearman	AUTONOMIA PARA LA TOMA DE DECISIONES	Coeficiente de correlación	1,000	,246
		Sig. (bilateral)	.	,058
		N	60	60
	EFICACIA LABORAL	Coeficiente de correlación	,246	1,000
		Sig. (bilateral)	,058	.
		N	60	60

Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** En la tabla 24 la evidencia estadística de correlación es de 0.246 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva baja. Además, el nivel de significancia es mayor que 0.05 ( $p\text{-valor} < 0.05$ ); esto indica que existe una relación inversa entre las variables; es decir, que a medida que una variable se incrementa la otra disminuye.



**Tabla 25 Correlaciones entre las dimensiones motivación laboral y eficacia**

Correlaciones			
		MOTIVACION LABORAL	EFICACIA LABORAL
MOTIVACION LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	-,059
	Sig. (bilateral)	.	,656
	N	60	60
EFICACIA LABORAL	Coeficiente de correlación	-,059	1,000
	Sig. (bilateral)	,656	.
	N	60	60

Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** En la tabla 25 la evidencia estadística de correlación es de -0.059 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación negativa moderada. Además, el nivel de significancia es mayor que 0.05( $p$ -valor<0.05); esto indica que existe una relación inversa entre las variables; es decir, que a medida que una variable se incrementa la otra disminuye.

**Tabla 26 Correlaciones entre las dimensiones comunicación interpersonal y eficiencia laboral**

Correlaciones			
		COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	EFICIENCIA LABORAL
COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,280*
	Sig. (bilateral)	.	,030
	N	60	60
EFICIENCIA LABORAL	Coeficiente de correlación	,280*	1,000
	Sig. (bilateral)	,030	.
	N	60	60

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** En la tabla 26 la evidencia estadística de correlación es de 0.280 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva baja. Además, el nivel de significancia es menor que 0.05( $p$ -valor<0.05); esto indica que sí existe relación entre las variables; es

decir, que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables.

**Tabla 27 Correlaciones entre las dimensiones autonomía para la toma de decisiones y eficiencia laboral**

		Correlaciones	
		AUTONOMIA PARA LA TOMA DE DECISIONES	EFICIENCIA LABORA
Rho de Spearman	AUTONOMIA PARA LA TOMA DE DECISIONES	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	60
	EFICIENCIA LABORA	Coeficiente de correlación	,501**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).  
Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** En la tabla 27 la evidencia estadística de correlación es de 0.501 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Sperman, existe una correlación positiva moderada. Además, el nivel de significancia es menor que 0.05 ( $p\text{-valor} < 0.05$ ); esto indica que sí existe relación entre las variables; es decir, que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables.

**Tabla 28 Correlaciones entre las dimensiones motivación laboral y eficiencia laboral**

		Correlaciones	
		MOTIVACION LABORAL	EFICIENCIA LABORA
Rho de Spearman	MOTIVACION LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	60
	EFICIENCIA LABORA	Coeficiente de correlación	,251
		Sig. (bilateral)	,053
		N	60

Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** En la tabla 28 la evidencia estadística de correlación es de 0.251 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Sperman, existe una correlación positiva baja. Además, el nivel de significancia es mayor que 0.05( $p\text{-valor} < 0.05$ ); esto indica que existe una relación inversa entre las variables; es decir, que a medida que una variable se incrementa la otra disminuye.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Antes de iniciar la discusión es importante remarcar que los niveles de fiabilidad por consistencia interna y validez del constructo del instrumento utilizado han sido óptimos. Estos datos dan garantía para su uso en el siguiente estudio.

Se debe precisar que el concepto de clima organizacional está vinculado a la comunicación interpersonal, autonomía para la toma de decisiones, motivación laboral y otros referentes al comportamiento. Sin embargo, existen diversas propuestas de clima organizacional, pero consideramos que la más clara y concisa sea de Chiavenato, (2009), quien señala que está referido al ambiente existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional; por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades.

En el presente trabajo, la comprensión y manejo de las dimensiones se expresan en la dimensión comunicación interpersonal, autonomía para la toma de decisiones y motivación laboral, considerando que el desempeño laboral es de fundamental importancia, porque tiene una relación con el clima organizacional del Modulo Básico de Justicia de Bagua. Asimismo el desempeño laboral tiene como dimensiones: productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral que están vinculadas directamente al desempeño del trabajador.

Dentro de la variable clima organizacional, se tiene la dimensión autonomía para la toma de decisiones, del resultado obtenido en la tabla 13 se tiene que casi siempre los trabajadores tienen autonomía para la toma de decisiones en sus actividades; es decir, no hay plena autonomía en sus labores, siendo un indicador de un sistema de clima laboral de tipo autoritario paternalista, esta afirmación tiene fundamento en el modelo de Likert quien define al tipo de clima de autoritarismo

paternalista como aquél en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en los empleados, como la de un amo con su siervo y que la mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores.

Existe una relación positiva baja entre la dimensión comunicación interpersonal y productividad laboral. Esto demuestra que la comunicación interpersonal es influyente en el desempeño laboral. Esta relación se confirma conforme lo expresa el autor Robbins, (2004), quien afirma que los elementos fundamentales que determinan una comunicación eficiente son: la rapidez, el respeto, grado de aceptación, las dimensiones de la confianza, destacando que los equipos de alto desempeño se caracterizan por una alta confianza mutua entre sus miembros. Es decir, los miembros creen en la integridad, la personalidad y la capacidad de los demás.

Existe una relación positiva baja entre la dimensión autonomía para la toma de decisiones y productividad laboral. Esto demuestra que la autonomía para la toma de decisiones si influye en el desempeño laboral. Esta relación se confirma según el autor Chiavenato, (2007), quien refiere que existe una fuerte tendencia en el diseño moderno de puestos hacia la creación de equipos de trabajo autónomos o auto administrado, considerado como grupos de personas cuyas tareas son rediseñadas para crear un alto grado de interdependencia y que tienen autoridad para tomar decisiones respecto a la realización del trabajo.

Existe relación positiva baja entre la motivación del personal y productividad laboral. Esto demuestra que la motivación del personal si influye en el desempeño laboral. Esta relación lo explica el autor Robbins, (2004), al sostener que Motivar y recompensar a los empleados es una de las actividades más importantes y desafiantes que los gerentes llevan a cabo y para lograr que los empleados pongan su máximo empeño en el trabajo, los gerentes necesitan saber la forma y la razón de su motivación.

Existe una relación positiva baja entre la dimensión comunicación interpersonal y eficacia laboral. Esto demuestra que la comunicación interpersonal

si influye en el desempeño laboral. Esta relación se confirma según lo definido por Robbins, (2004), quien señala que para entender la importancia e influencia de los directivos y la comunicación en una organización, ésta se debe tomar en dos aspectos primero como elemento indispensable de las relaciones interpersonales y segundo como herramienta de gestión “Sin comunicación no se lograría nada en las organizaciones. A los gerentes les conciernen dos tipos de comunicación: interpersonal y organizacional”. Según Chiavenato .I, la eficacia es una medida del logro de resultados.

Existe relación positiva baja entre la autonomía para la toma de decisiones y eficacia laboral. Esto demuestra que la autonomía para la toma de decisiones si influye en el desempeño laboral. Este resultado muestra que la autonomía es determinante en la eficacia del trabajador. Esto se sustenta en la teorías que coinciden Robbins, (2005) y Chiavenato, (2007), quienes afirman que la autonomía es el grado de independencia y de criterio personal que tiene el ocupante para planear y realizar el trabajo y según Chiavenato .I, la eficacia es una medida del logro de resultados.

Existe una relación muy débil entre la motivación laboral y eficacia laboral. Esto demuestra que hay una baja motivación laboral en la institución en estudio, que influye negativamente en el desempeño laboral. Esto lo demuestra la Teoría del autor Chiavenato, (2007), quien afirma que entre las personas hay diferentes motivaciones como los valores sociales y las capacidades para lograr objetivos, con el tiempo éstos van cambiando, sin embargo, el proceso que dinamiza la conducta es más o menos semejante en todas las personas.

Existe relación positiva baja entre la comunicación interpersonal y eficiencia laboral. Resultado que muestra que la comunicación determina la eficiencia del trabajador. Según el autor Robbins, S. (2004)., define a la eficiencia como la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo. Asimismo señala que el modelo para la mejora de la eficiencia se apoya en tres conceptos: personas, procesos y clientes.

Existe relación positiva moderada entre la autonomía para la toma de decisiones y eficiencia laboral. Este resultado muestra que la eficiencia en gran medida es determinada por la autonomía en el puesto de trabajo. Esto se sustenta en la teorías que coinciden Robbins, (2005) y Chiavenato, (2007), quienes afirman que la autonomía es el grado de independencia y de criterio personal que tiene el ocupante para planear y realizar el trabajo; según el autor Robbins, (2004), afirma que la eficiencia es la capacidad de reducir al mínimo los recursos usados para alcanzar los objetivos de la organización es decir hacer las cosas bien.

Existe relación positiva baja entre la motivación del personal y eficiencia laboral. La motivación juega un rol importante en la eficiencia del trabajador. Así lo sostiene Chiavenato, (2007), quien refiere que en las personas hay diferentes motivaciones como los valores sociales y las capacidades para lograr objetivos.

Finalmente existe una relaci

ón directa positiva moderada entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral del Módulo Básico de Justicia de Bagua. Resultado respaldado por Chiavenato, (2009), quien se refiere al clima organizacional reflejado en el ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades. Resultados similares se obtuvieron en diferentes trabajos de investigación, los cuales fueron mencionados en los antecedentes del presente trabajo, tales como los resultados obtenidos Pérez. M. y Rivera P. (2013), quienes encontraron una vinculación causa-efecto positiva entre el Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Período 2013” Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Perú”.

Del resultado general obtenido, se infiere la aceptación de la hipótesis formulada, por cuanto se encontró que sí existe relación significativa entre el

clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas.



## **V. CONCLUSIONES**

Con relación al primer objetivo específico:

De acuerdo a la figura 5 de los resultados de investigación se puede afirmar que el ítem casi siempre obtenido en la dimensión comunicación interpersonal es el predominante; asimismo, la dimensión autonomía para la toma de decisiones también se ha podido constatar según la figura 6 que el ítem casi siempre obtiene el mayor valor; además, la dimensión motivación laboral se evidencia de la figura 7 que el ítem algunas veces obtiene el mayor valor.

Con relación al segundo objetivo específico:

De acuerdo a la figura 9 de los resultados de investigación se puede afirmar que el ítem siempre obtenido en la dimensión productividad laboral es el predominante; asimismo, la dimensión eficacia laboral, también se ha podido constatar según la figura 10 que el ítem siempre obtiene el mayor valor; además, la dimensión eficiencia laboral se evidencia de la figura 11 que el ítem casi siempre obtiene el mayor valor.

Con relación al tercer objetivo específico:

De acuerdo a la figura 4 de los resultados de investigación se puede afirmar que el ítem casi siempre obtenido para la variable clima organizacional es el predominante y de acuerdo a la figura 8 referente a la variable desempeño laboral el ítem casi siempre obtiene el mayor valor, concluyéndose que existe influencia positiva entre las variables en estudio.

Con relación al objetivo general:

De acuerdo a la tabla 19 la evidencia estadística de correlación es de 0.417 y de conforme al baremo de estimación de la correlación de Sperman, existe una correlación positiva moderada. Además, el nivel de significancia es menor que 0.05( $p\text{-valor}<0.05$ ); esto indica que sí existe relación entre las variables en estudio; es decir, que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a la institución a formular un Plan de comunicación para fortalecer los aspectos relacionados a la eficacia, considerando aspectos de relaciones humanas, manejo de comunicación y otros.

Se le recomienda a la institución aplicar estrategias de motivación en relación a la política de la institución para impulsar la eficacia.

Se le recomienda a la institución a formular un plan de motivación laboral en relación a la eficiencia laboral. Todo ello con la finalidad de mejorar el desempeño del trabajador y alcanzar los objetivos de la institución.

Se recomienda a la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo que se promuevan cursos de especialidad orientados a optimizar la motivación en la institución para mejorar el desempeño de los trabajadores

## VII REFERENCIAS

- Actualidad Empresa. (28 de noviembre de 2013). *Eficacia, eficiencia y efectividad en el desempeño del trabajo*. Obtenido de Actualidad Empresa: <http://actualidadempresa.com/eficacia-eficiencia-y-efectividad-en-el-desempeno-del-trabajo/>
- Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura*. Universidad de Piura, Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú: Universidad de Piura.
- BRUNET. (1987). EL CLIMA DE TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES: DEFINICIÓN, DIAGNÓSTICO Y CONSECUENCIAS. MÉJICO: TRILLAS.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos, el Capital Humano de las Organizaciones (Octava ed.). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano (Octava ed.). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. Santafé de Bogotá, Colombia: Nomos.
- Comisión Especial para la Reforma Integral de la Administración de Justicia Secretaría Técnica [CERIAJUS]. (2004). Capítulo IV: Recursos Humanos del Sistema de Justicia. Lima, Perú: Congreso del Perú.
- Cortazar, L. L., & Chamorro, M. (2014). *Incidencia del clima laboral en la calidad de atención en servicios de salud*. Universidad Catolica de Manizales, Especializacion Administracion en Salud . Cali, Colombia: Universidad Catolica de Manizales.
- Corte Superior de Justicia de Amazonas. Plan Operativo 2017. Recuperado de [https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/c8b95c004f81b877bd1abf12d9b0afa7/Plan\\_Operativo\\_CSJdeAmazonas\\_2017.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=c8b95c004f81b877bd1abf12d9b0afa7](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/c8b95c004f81b877bd1abf12d9b0afa7/Plan_Operativo_CSJdeAmazonas_2017.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=c8b95c004f81b877bd1abf12d9b0afa7).
- Freitez, R. (22 de junio de 2011). *Definición de Eficaz*. Obtenido de [http://rafael-reyferman.blogspot.pe/2011\\_06\\_01\\_archive.html](http://rafael-reyferman.blogspot.pe/2011_06_01_archive.html)
- Galindo. (15 de agosto de 1998). Recuperado de [www.eumed.net/rev/tlatemoani/.../estudios-fiscales.pd](http://www.eumed.net/rev/tlatemoani/.../estudios-fiscales.pd).
- Grasso. (15 de Mayo de 2006). Recuperado de [www.eumed.net/rev/tlatemoani/.../estudios-fiscales.pd](http://www.eumed.net/rev/tlatemoani/.../estudios-fiscales.pd).
- Hernández, S. (2006). Metodología de la investigación. México: McGraW-Hill.

Hernández. (17 de Octubre de 2003). Recuperado de [www.eumed.net](http://www.eumed.net) › Revistas › Tlatemoani.

Huamani, N. N. (2015). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del metro de Lima, la línea 1 en el 2013*. Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, Facultad de Administración de Empresas e Ingeniería de Sistemas. Lima, Perú: Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur.

Informe de Gestión Institucional 2013 – 2014, Poder Judicial. Recuperado de (<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/764e668047325493aa46ee0b69dcafad/Informe+de+Gesti%C3%B3n+Institucional+2013-2014.pdf?MOD=AJPERES>). Interamericana.

Marroquín, S. A., & Pérez, L. (2011). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King*. Universidad de San Carlos de Guatemala, Escuela de Ciencias Psicológicas. Guatemala, Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.

Maruri, X. K. (2014). *Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Industria Comercial Plástica Mendieta Carrillo CIA. LTDA. "PLASTIMEC"*. Universidad Central del Ecuador, Facultad de Ciencias Psicológicas. Quito, Ecuador: Universidad Central del Ecuador.

Mino, E. M. (2014). *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Escuela de Administración de Empresas. Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

MONTERO, L. (SETIEMBRE DE 2011). [HTTP://ES.SCRIBD.COM/DOC/93175810/TESIS - MARIA- SANCHEZ#SCRIBD](http://es.scribd.com/doc/93175810/TESIS-MARIA-SANCHEZ#scribd).

ÑAUPAS, H. ET.AL. (2014). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN, CUANTITATIVA-CUALITATIVA Y REDACCIÓN DE LA TESIS, 4ª.EDICIÒN*. BOGOTÁ. COLOMBIA. EDICIONES DE LA U.

Palacios, N. (2014). *Modelo de clima organizacional dirigido a los docentes para la atención del síndrome de down en el Instituto de Educación Especial*

*Bolivariano “Esperanza de Buróz” Mamporal, municipio Buróz, estado Miranda.* Universidad Nacional Abierta. Caracas, Venezuela: Universidad Nacional Abierta.

Pelaes, O. C. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos.* Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

PARDINAS. (24 DE MARZO DE 2005). RECUPERADO DE [WWW.EUMED.NET /TESIS.../TECNICAS\\_INSTRUMENTOS.HTML](http://WWW.EUMED.NET/TESIS.../TECNICAS_INSTRUMENTOS.HTML).

POVES. J. Y GAMARRA S. (2012). INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE DISFRUTA – HUANCAYO”. JUNÍN. LIMA - PERÚ.

Poves, J. P., & Gamarra, S. B. (agosto de 2011). Influencia de la motivación laboral en el clima organizacional de Disfruta - Huancayo. *Encuentro Científico Internacional - Revista ECIPERU*, VIII(02), 208 - 215.

Quiñónez, V. X. (2013). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE).* Universidad Tecnológica Israel, Facultad de Ciencias Administrativas. Quito, Ecuador: Universidad Tecnológica Israel.

Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015.* Universidad Nacional José María Arguedas, Facultad de Ciencias de la Empresa. Andahuaylas, Perú: Universidad Nacional José María Arguedas.

ROBBINS, S. (2005). EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL: TEORÍA Y PRÁCTICA (SÉPTIMA ED.). PRENTICE-HALL HISPANOAMÉRICA.

ROBBINS, S. (2004). ADMINISTRACIÓN (DÉCIMA ED.). PRENTICE-HALL. SANCHEZ #SCRIBD.

Serrano, A. (2009). Crisis de la Administración de Justicia. *Revista de Derecho UNED*(05), 451 - 470.

Tenazoa, N. O., & Rivera, P. L. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013.* Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios. Iquitos, Perú: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Varela, O., Puhl, S. M., & Izcurdia, M. d. (junio de 2012). Clima laboral en el poder judicial y su incidencia en la salud mental de los profesionales que allí se desempeñan. *Anuario de investigaciones*, XIX(01), 179 - 183.

Villa, L. (2015). *Justicia Organizacional en el Poder Judicial chileno: Interés y desafíos en su análisis*. Universidad de Chile, Facultad de Economía y Negocios. Santiago, Chile: Universidad de Chile.

## **ANEXOS**

**ESCUELA DE POST GRADO**

**Instrumentos de recolección de datos**

**FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Estimado Colaborador:

La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad evaluar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Módulo Básico de Justicia de Bagua, Amazonas, 2017. La encuesta es totalmente confidencial y anónima; por lo cual, le agradeceremos ser lo más sincero posible.

**Instrucciones:** Lea atentamente y marque con una X en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente.

**DATOS DEMOGRÁFICOS:** Edad: (    )                      Sexo (    )

**Ocupación:** 1. Relator (    )    2. Secretario (    ) 3. Esp. Audiencias (    )  
4. Asist. Jurisd.(    )    5. Asist. Administ. (    )  
6. Auxiliar Jud. (    )    7. Auxiliar Adm (    ) 8. otros (    )

Para evaluar las variables, marcar con una "x" en el casillero correspondiente conforme a la siguiente escala:

<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Muy pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
5	4	3	2	1



N°	ITEM	5	4	3	2	1
<b>VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>						
<b>COMUNICACIÓN INTERPERSONAL</b>						
1	¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre los Compañeros de trabajo?					
2	¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para Comunicarse entre los trabajadores?					
3	¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización?					
4	¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?					
5	¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?					
<b>AUTONOMÍA PARA LA TOMA DE DECISIONES</b>						
6	¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?					
7	¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?					
8	¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?					
9	¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?					
10	¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?					
<b>MOTIVACIÓN LABORAL</b>						
11	¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son					
12	¿Ud. está de acuerdo con asignación salarial?					
13	¿Sus aspiraciones se ven prosperas por las políticas de la					
14	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?					
15	¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?					
<b>VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>						
16	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?					
17	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?					
18	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?					
19	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?					
20	Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?					
<b>EFICACIA LABORAL</b>						
21	¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
22	¿Usted cumple con las tareas asignadas?					
23	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					
24	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?					
25	¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?					
<b>EFICIENCIA LABORAL</b>						
26	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
27	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
28	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?					
29	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
30	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?					

## **Anexo 02: Ficha de validación de juicio de expertos**

### **FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

#### **JUEZ N° 01**

#### **1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:**

- 1.1 Nombre y Apellido : Arbildo Campos Alegría
- 1.2 Profesión : Docente
- 1.3 Grados académicos : Doctor en Educación
- 1.4 Institución donde trabaja : Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry
- 1.5 Cargo que desempeña : Docente

#### **2. NOMBRE DEL INVESTIGADOR:**

Br. Atilio Montes Tineo

Br. Littman Ramírez Delgado

#### **3. SOBRE LA INVESTIGACIÓN**

##### **3.1. Título de la Investigación:**

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL MÓDULO BÁSICO DE JUSTICIA DE BAGUA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AMAZONAS-2017.

##### **3.2. Objetivos del Estudio:**

###### **3.2.1. OBJETIVOS**

###### **a) GENERAL**

Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas-2017.

###### **b) ESPECÍFICOS:**

Describir las características que presenta el clima organizacional en los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas-2017.

Diagnosticar el desempeño laboral y los niveles de satisfacción de los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas-2017, a través de la aplicación de una encuesta conteniendo un cuestionario de preguntas.

Evaluar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas-2017.

#### **4. APRECIACIONES:**

##### **4.1. Pertinencia de los ítems con los objetivos:**

- a. Suficiente:   **x**
- b. Medianamente Suficiente:
- c. Insuficiente:

Observaciones:

---

##### **4.2. Pertinencia de las preguntas con los objetivos:**

<b>Instrumento</b>	<b>Suficiente</b>	<b>Medianamente suficiente</b>	<b>Insuficiente</b>	<b>Observaciones</b>
Instrumento	<b>X</b>			

##### **4.3. Pertinencia de los ítems con la variable:**

- a. Suficiente: **x**
- b. Medianamente Suficiente:
- c. Insuficiente:

Observaciones:

---

---

**4.4. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:**

- a. Suficiente: \_\_x\_\_
- b. Medianamente Suficiente: \_\_\_\_\_
- c. Insuficiente: \_\_\_\_\_

Observaciones:

---

---

**4.5. Pertinencia de los ítems con los indicadores:**

- a. Suficiente: **x**
- b. Medianamente Suficiente: \_\_\_\_\_
- c. Insuficiente: \_\_\_\_\_

Observaciones:

---

---

**4.6. Redacción de los ítems:**

- a. Adecuada: **x**
- b. Inadecuada: \_\_\_\_\_

Observaciones:

---

---

**4.7. Sobre la propuesta de investigación:**

- c. Adecuada: **x**

d. Inadecuada: \_\_\_\_\_

Observaciones:

---

---

#### 4. CONCLUSIONES:

- Los instrumentos guardan coherencia con los objetivos.

Chiclayo, setiembre del 2017



Dr. Arbildo Campos Alegría  
052-009272

---

JUEZ- EXPERTO

---

Dr. Arbildo Campos Alegría

## **FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

### **JUEZ N° 02**

#### **1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:**

- 1.1. Nombre y Apellido : Jessica Macalopu Rimarachi
- 1.2. Profesión : Docente
- 1.3. Grados académicos : Magíster en Estadística
- 1.4. Institución donde trabaja : I. E. Santa María Reyna
- 1.5. Cargo que desempeña : Docente

#### **2. NOMBRE DEL INVESTIGADOR:**

Br. Atilio Montes Tineo

Br. Littman Ramírez Delgado

#### **SOBRE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Título de la Investigación:**

Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del módulo básico de justicia de Bagua de la corte superior de justicia de Amazonas-2017.

#### **3.2. Objetivos del Estudio:**

##### **3.2.1. OBJETIVOS**

##### **a) GENERAL:**

Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas-2017.

##### **b) ESPECIFICOS:**

Describir las características que presenta el clima organizacional en los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas-2017.

Diagnosticar el desempeño laboral y los niveles de satisfacción de los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Bagua de la

Corte Superior de Justicia de Amazonas-2017, a través de la aplicación de una encuesta conteniendo un cuestionario de preguntas.

Evaluar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas-2017.

#### 4. APRECIACIONES:

##### 4.1. Pertinencia de los ítems con los objetivos:

- d. Suficiente:   x
- e. Medianamente Suficiente:
- f. Insuficiente:

Observaciones:

---

##### 4.2. Pertinencia de las preguntas con los objetivos:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente	Observaciones
Instrumento	X			

##### 4.3. Pertinencia de los ítems con la variable:

- d. Suficiente:   x
- e. Medianamente Suficiente:
- f. Insuficiente:

Observaciones:

---



---

**4.4. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:**

- d. Suficiente:   x
- e. Medianamente Suficiente:
- f. Insuficiente:

Observaciones:

---

---

**4.5. Pertinencia de los ítems con los indicadores:**

- d. Suficiente:   x
- e. Medianamente Suficiente:
- f. Insuficiente:

Observaciones:

---

---

**4.6. Redacción de los ítems:**

- c) Adecuada:   x
- d) Inadecuada:

Observaciones:

---

---

**4.7. Sobre la propuesta de investigación:**

- e) Adecuada:   x
- f) Inadecuada:

Observaciones:

---

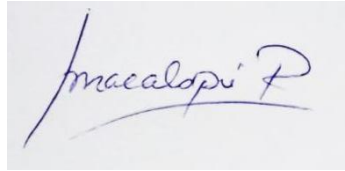
---

**5. CONCLUSIONES:**

Los instrumentos guardan coherencia con los objetivos.

Chiclayo, octubre del 2017



A handwritten signature in blue ink, reading "Macalopi P". The signature is written in a cursive style with a large, stylized 'P' at the end. The text is underlined with a single horizontal stroke.

---

Mg. Jessica Macalopu Rimarachi

## **FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

### **JUEZ N° 03**

#### **2. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:**

- 2.1. Nombre y Apellido : Patricia del Rocio Chávarry Ysla
- 2.2. Profesión : Docente
- 2.3. Grados académicos : Doctor en Gestión Universitaria
- 2.4. Institución donde trabaja : Universidad César Vallejo
- 2.5. Cargo que desempeña : Docente

#### **3. NOMBRE DEL INVESTIGADOR:**

Br. Atilio Montes Tineo

Br. Littman Ramírez Delgado

#### **6. SOBRE LA INVESTIGACIÓN**

##### **6.1. Título de la Investigación:**

Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del módulo básico de justicia de Bagua de la corte superior de justicia de Amazonas-2017.

##### **6.2. Objetivos del Estudio:**

###### **3.2.1. OBJETIVOS**

###### **c) GENERAL**

Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas-2017.

###### **B) ESPECIFICOS:**

Describir las características que presenta el clima organizacional en los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas-2017.

Diagnosticar el desempeño laboral y los niveles de satisfacción de los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte

Superior de Justicia de Amazonas-2017, a través de la aplicación de una encuesta conteniendo un cuestionario de preguntas.

Evaluar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas-2017.

## 7. APRECIACIONES:

### 7.1. Pertinencia de los ítems con los objetivos:

- g. Suficiente:   x
- h. Medianamente Suficiente:
- i. Insuficiente:

Observaciones:

---

### 7.2. Pertinencia de las preguntas con los objetivos:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente	Observaciones
Instrumento	<b>x</b>			

### 7.3. Pertinencia de los ítems con la variable:

- g. Suficiente: **x**
- h. Medianamente Suficiente:
- i. Insuficiente:

Observaciones:

---

---

### 7.4. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

- g. Suficiente:   x
- h. Medianamente Suficiente:
- i. Insuficiente:

Observaciones:

---

**7.5. Pertinencia de los ítems con los indicadores:**

g. Suficiente: **x**

h. Medianamente Suficiente: \_\_\_\_\_

i. Insuficiente: \_\_\_\_\_

Observaciones:

---

**7.6. Redacción de los ítems:**

g) Adecuada: **x**

h) Inadecuada: \_\_\_\_\_

Observaciones:

---

**7.7. Sobre la propuesta de investigación:**

i) Adecuada: **x**

j) Inadecuada: \_\_\_\_\_

Observaciones:

---

**8. CONCLUSIONES:**

- Los instrumentos guardan coherencia con los objetivos.

Chiclayo, octubre del 2017

---



**JUEZ-EXPERTO**  
Of. Fiscalía del Pto Chiclayo, Pto  
PROCESO - ENTRENAMIENTO  
C.P. N° 24608  
C.E. N° 24608  
C.E. N° 24608

---

Dra. Patricia del Rocio Chávarry

### Anexo 03: Matriz de consistencia

#### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO: INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL MODULO BASICO DE JUSTICIA DE BAGUA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AMAZONAS-2017.**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES
El problema de investigación queda expresado en los siguientes términos: ¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas- 2017?.	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas-2017.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Describir las características que presenta el clima organizacional en los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas-2017.</p> <p>Diagnosticar el desempeño laboral y los niveles de satisfacción de los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas-2017, a través de la aplicación de una encuesta conteniendo un cuestionario de preguntas.</p> <p>Evaluar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas-2017.</p>	<p><b>HIPÓTESIS</b></p> <p>El clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Bagua de la Corte Superior de Justicia de Amazonas-2017.</p>	<p><b>VARIABLE</b></p> <p><b>INDEPENDIENTE:</b> Clima organizacional.</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación</li> <li>- Autonomía</li> <li>- Motivación laboral</li> </ul> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b></p> <p>Desempeño laboral.</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Productividad laboral</li> <li>- Eficacia</li> <li>- Eficiencia</li> </ul>
MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
<p><b>MÉTODO</b></p> <p>Investigación correlacional</p> <p><b>NIVEL</b></p> <p>No experimental</p>	<p><b>POBLACIÓN</b></p> <p>60 trabajadores</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>60 trabajadores</p>	<p><b>TÉCNICAS:</b></p> <p>Cuestionario</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> Encuesta</p> <p><b>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO</b></p> <p>- SPSS 22</p>	

**ANEXO 4: PERSONAL MODULO BASICO DE JUSTICIA DE BAGUA**

<b>N°</b>	<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>CARGO</b>	<b>MODALIDAD</b>
1	ESCOBAL BURGOS ELIAS	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	728 - INDET.
2	FERNANDEZ CRUZADO ROBERT	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	728 - INDET.
3	LOZANO VASQUEZ ALONZO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	728 - INDET.
4	MONTES TINEO ATILIO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	728 - INDET.
5	PINGUS VARGAS LIDIO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	728 - INDET.
6	RODRIGUEZ PORTOCARRERO DAYLI	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	CAS
7	TINOCO CUEVA DIANA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	728 - INDET.
8	TORRES DIAZ LINE	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	CAS
9	TORRES TORRES RAQUEL	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	CAS
10	TUESTA VARGAS ALEX	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	728 - INDET.
11	IDROGO RAMOS CLOTARIO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	728 - INDET.
12	ANGULO DIAZ LUIS	ASISTENTE JURISDICCIONAL	CAS
13	ATOCHE BARCO PAMELA	ASISTENTE JURISDICCIONAL	CAS
14	BARTUREN MERA MARCIAL	ASISTENTE JURISDICCIONAL	728 - INDET.
15	CHACHAPOYAS BUSTAMANTE KAREN	ASISTENTE JURISDICCIONAL	728 - INDET.
16	CIEZA DIAZ DIANA	ASISTENTE JURISDICCIONAL	728 - INDET.
17	CUBAS CUBAS SILMER	ASISTENTE JURISDICCIONAL	CAS
18	DIAZ LOPEZ JUAN CARLOS	ASISTENTE JURISDICCIONAL	728 - INDET.
19	GARCIA FLORES ELVA	ASISTENTE JURISDICCIONAL	728 - INDET.
20	GIL MERINO JENFER	ASISTENTE JURISDICCIONAL	728 - INDET.
21	ICANAQUE COBEÑAS ANGELICA	ASISTENTE JURISDICCIONAL	728 - INDET.
22	MONSALVE TOCAS JOSUE	ASISTENTE JURISDICCIONAL	728 - INDET.
23	PARIATANTA HEREDIA ENER	ASISTENTE JURISDICCIONAL	728 - INDET.
24	PEDEMONTE PINTADO LEYLA	ASISTENTE JURISDICCIONAL	728 - INDET.
25	PINGUS MUÑOZ LIDIO	ASISTENTE JURISDICCIONAL	CAS
26	TERRONES RAMOS KARINA	ASISTENTE JURISDICCIONAL	728 - INDET.
27	TORRES HERNANDEZ LAURA	ASISTENTE JURISDICCIONAL	728 - INDET.

28	VARGAS QUISPE YANELY	ASISTENTE JURISDICCIONAL	728 - INDET.
29	YOVERA CHASQUEZ KARIN	ASISTENTE JURISDICCIONAL	CAS
30	OYOLA RUIZ JESUS	AUXILIAR JUDICIAL	728 - INDET.
31	VASQUEZ CORREA MIGUEL	AUXILIAR JUDICIAL	728 - INDET.
32	CHENTA EGUSQUIZA JULIO	AUXILIAR JUDICIAL	728 - INDET.
33	TITO FLORES REGINA	AUXILIAR JUDICIAL	728 - INDET.
34	CARDENAS ARBILDO JOY	ESPECIALISTA DE AUDIENCIAS	728 - INDET.
35	DIAZ LLACTAHUACCHA MELISA	ESPECIALISTA DE AUDIENCIAS	728 - INDET.
36	VEGA BOCANEGRA BETO	ESPECIALISTA DE AUDIENCIAS	728 - INDET.
37	HERNANDEZ VASQUEZ HELEN	ESPECIALISTA DE AUDIENCIAS	728 - INDET.
38	SANCHEZ MORI GLADYS	ESPECIALISTA DE AUDIENCIAS	728 - INDET.
39	SOLIS ALBERCA ADEMAR	ESPECIALISTA DE AUDIENCIAS	728 - INDET.
40	VERA SANTAMARIA JAVIER	ESPECIALISTA DE JUZGADO	728 - INDET.
41	CUIPAL CASARIEGO MIGUEL	ESPECIALISTA DE JUZGADO	728 - INDET.
42	MORENO LIZARZABURU TANIA	ESPECIALISTA DE JUZGADO	728 - INDET.
43	OLIVERA DIAZ KELNIN ISAIAS	ESPECIALISTA DE JUZGADO	728 - INDET.
44	YAIPEN GONZALES GLADYS	ESPECIALISTA DE JUZGADO	728 - INDET.
45	JAVIER PORTALES LUIS	ESPECIALISTA DE JUZGADO	728 - INDET.
46	ALVA SANCHEZ ALADINO	PERSONAL DE SEGURIDAD	CAS
47	BAYONA HUAYABAN JAIR	PERSONAL DE SEGURIDAD	CAS
48	CONDOR JARA DALINDO	PERSONAL DE SEGURIDAD	CAS
49	HERNANDEZ GUERRERO SAUL	PERSONAL DE SEGURIDAD	CAS
50	LALOPU MERA MANUEL	PERSONAL DE SEGURIDAD	CAS
51	REYES DE LA CRUZ HENRY	PERSONAL DE SEGURIDAD	CAS
52	TORRES GRANDES AUGUSTO	PERSONAL DE SEGURIDAD	CAS
53	UGAZ FLORES MAGALY	RELATOR DE SALA	728 - INDET.
54	DE LA CRUZ HOYOS VICTOR JHONNY	SECRETARIO DE JUZGADO	728 - INDET.
55	ALTAMIRANO RISCO FERNANDO	SECRETARIO DE JUZGADO	728 - INDET.
56	CONTRERAS SECLLEN MARLENY	SECRETARIO DE JUZGADO	728 - INDET.

57	GARCIA ODAR JOSE	SECRETARIO DE JUZGADO	728 - INDET.
58	MIREZ LA ROSA TATIANA	SECRETARIO DE JUZGADO	CAS
59	VASQUEZ MESIAS JUAN CARLOS	SECRETARIO DE JUZGADO	CAS
60	VELASQUEZ VILCHEZ LOURDES	SECRETARIO DE SALA	CAS



## Anexo 05: Tabla de interpretación de coeficientes de correlación

Tabla de interpretación de coeficientes de correlación	
<b>Nivel de medición de las variables:</b> Intervalos o razón	
<b>Interpretación:</b> El coeficiente r de Person puede variar de -1.00 a + 1.00 donde:	
Razón	Interpretación
-1.00	Correlación negativa perfecta. ("A mayor, menor Y" de manera proporcional. Es decir, que cada vez que "X" aumenta una unidad, "Y" disminuye siempre una cantidad constante) esto también se aplica a menor "X", mayor "Y"
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa Media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
0.10	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.50	Correlación positiva Media
0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta (A mayor "X", mayor "Y" o a Menor "X" Menor "Y", de manera proporcional. Cada vez que "X" aumenta, "Y" aumenta siempre una cantidad constante).

Fuente: Hernández Sampiere, Roberto, metodología de investigación, 5<sup>ta</sup> Edic. pag 312